



PLAN ESTRATÉGICO Y DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2022-2026

OCTUBRE 2021





TRIBUNAL SUPERIOR ELECTORAL

SANTO DOMINGO, REPÚBLICA DOMINICANA

DR. YGNACIO PASCUAL CAMACHO HIDALGO
Juez Presidente

DR. JUAN ALFREDO BIAGGI LAMA
Juez Titular

DRA. ROSA FIOR D'ALIZA PÉREZ DE GARCÍA
Jueza Titular

DR. PEDRO PABLO YERMENOS FORASTIERI
Juez Titular

DR. FERNANDO FERNÁNDEZ CRUZ
Juez Titular

LIC. RUBÉN DARÍO CEDEÑO UREÑA
Secretario General

Dirección de Planificación y Desarrollo:


Ing. Alenny Rivas Santos
Directora



Asistencia Técnica:

Liza Campusano Michel
Paulo Herrera Maluf

Aprobado mediante sesión administrativa
de fecha 26 de octubre del 2021



TABLA DE CONTENIDOS

i.	Mensaje del Presidente del Tribunal Superior Electoral	9
ii.	Introducción al Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional 2021-2025.....	11
1.	Antecedentes del PEDI 2022-2026.....	13
	a. Antecedentes institucionales.....	13
	b. Antecedentes a los procesos de planificación.....	14
	c. Metodología para la elaboración, implementación y seguimiento al Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional	14
2.	Diagnóstico institucional	19
	a. Análisis estadísticos.....	19
	b. Análisis FODA + A + R	22
3.	Logros alcanzados	27
4.	Alineación estratégica	31
5.	Marco Estratégico.....	35
	a. Misión	35
	b. Visión.....	35
	c. Valores institucionales.....	35
6.	Direccionamiento estratégico	37
	a. Ejes estratégicos.....	37
	b. Objetivos estratégicos.....	37
	c. Mapa estratégico	65
7.	Implementación y Seguimiento	69
	a. El proceso de implementación	69
	b. Seguimiento e Indicadores de gestión.....	71
8.	Cronograma	77
9.	Glosario de Términos	87





MENSAJE DEL PRESIDENTE DEL TRIBUNAL SUPERIOR ELECTORAL

La Constitución de la República Dominicana establece la misión del Tribunal Superior Electoral, la cual consiste en garantizar la democracia y fortalecer los derechos políticos, como máxima institución del sistema de justicia electoral. Para lograrlo, se requiere la construcción permanente de capacidades y competencias. Esta tarea se ha abordado con alto compromiso y sentido de urgencia, a partir de un proceso de análisis y planificación estratégica, sostenido con el presente Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional 2022-2026.

La impronta principal de este Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional está centrada en el fortalecimiento del TSE. Se pretende preservar, tanto la administración de justicia electoral de manera equitativa, segura, expedita y sostenible, como la provisión confiable y efectiva de los servicios de rectificación de actas del estado civil. Esto se traduce en la materialización del derecho de ciudadanía consignado en la ley sustantiva. La institución emprende su propio proceso de desarrollo con plena conciencia de que, al hacerlo, contribuye de manera principal a fortalecer la democracia dominicana.

Es innegable que el proceso de desarrollo demanda formación y capacitación de recursos humanos, intervenir y mejorar procesos, estructuras institucionales sólidas; así como fortalecer espacios gerenciales y de dirección para lograr la gobernanza deseable. Estamos conscientes de que se trata de una labor compleja y de largo alcance en tiempo y trascendencia, que supone compromiso y enfoque del liderazgo del TSE en los años por venir.

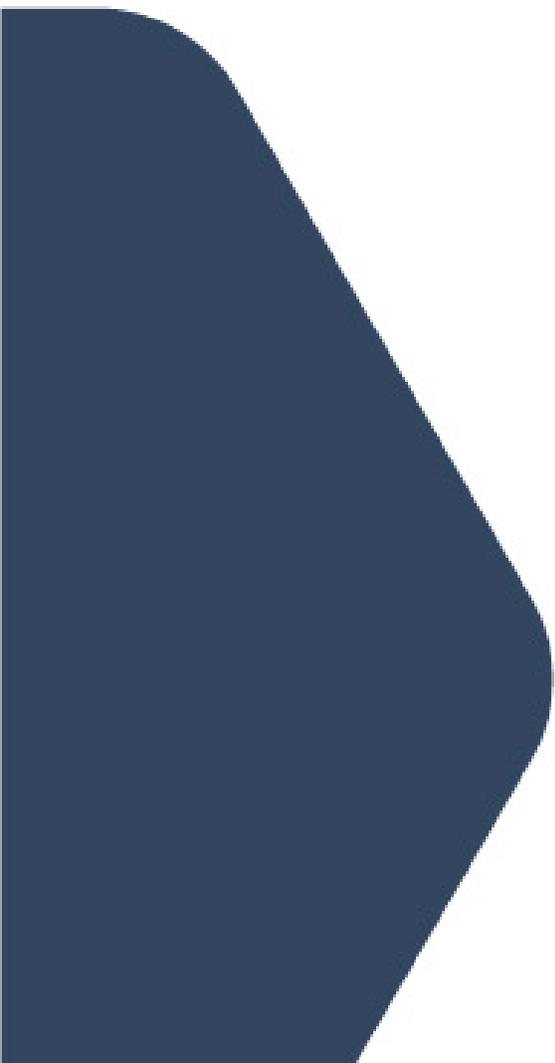
Todo Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional está llamado a constituirse en herramienta imprescindible y centro de trabajo por excelencia. Es una guía cotidiana de nuestras operaciones y del enfoque adecuado en lo administrativo y gerencial. De igual modo, implementar el Plan requerirá el concurso, involucramiento y compromiso de todas las instancias organizacionales del TSE.

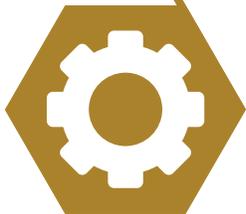
Se pretende con este Plan, como proyecto sustentable y próximo al futuro cercano, colocar al TSE más accesible a los ciudadanos. Se contempla la apertura de oficinas en las cuales gestionar servicios que, por mandato legal, están a su cargo, sobre todo rectificaciones de actas del estado civil, con prontitud y la debida canalización de las peticiones realizadas, con el propósito de solucionar problemáticas que afectan sensiblemente a los usuarios.

Tenemos la profunda convicción de que la ejecución de este proceso de transformación institucional, permitirá que el TSE mantenga y fortalezca la confianza del sujeto principal de nuestra misión institucional, que es la ciudadanía.

Ygnacio Pascual Camacho Hidalgo

Juez Presidente del Tribunal Superior Electoral





INTRODUCCIÓN AL PLAN ESTRATÉGICO Y DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2022-2026

II.

El Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional del Tribunal Superior Electoral (TSE) para el periodo 2022-2026 tiene los siguientes objetivos:

- Identificar, de manera estructurada y organizada, las brechas y necesidades de desarrollo que tiene la institución de cara al cumplimiento cabal de la misión que le asigna la Ley 29-11, Orgánica del Tribunal Superior Electoral como “máxima autoridad en materia contenciosa electoral”¹.
- Proponer un conjunto de acciones encaminadas a atender todas y cada una de las brechas y necesidades de desarrollo identificadas, incluyendo una metodología para su implementación, así como un cronograma y un presupuesto indicativo.

Una vez aprobado por el Pleno del Tribunal Superior Electoral, el Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional se convertirá en la guía por excelencia para los procesos de gestión y desarrollo organizacional e institucional del TSE, y se procederá a su implementación y despliegue.

En ese sentido, el presente documento aborda de manera detallada tanto el inventario de brechas y necesidades de desarrollo como las acciones a implementar. El Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional permitirá conformar un portafolio de proyectos de desarrollo organizacional enfocado en los temas de gobernanza, misionales y administrativos que atañen a la misión institucional del TSE.

Finalmente, con el presente Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional, el TSE declara su fuerte compromiso con la excelencia en la gestión organizacional, así como con los esfuerzos de optimización organizacional que entrañarán las tareas de implementación.

¹ Ley 29-11, Artículo 3.





ANTECEDENTES DEL PEDI 2022-2026

1.

a. Antecedentes institucionales

El Tribunal Superior Electoral se origina en la Constitución Política de la República Dominicana proclamada el 26 de enero de 2010, cuando en el texto se incluyen dos artículos dedicados a esta jurisdicción especializada. En estos artículos, el 214 y el 215, se establece que le compete *“juzgar y decidir, con carácter definitivo, sobre los asuntos contencioso-electorales y estatuir sobre los diferendos que surjan a lo interno de los partidos, agrupaciones y movimientos políticos o entre estos”*.

Posteriormente, la Ley 29-11 del 20 de enero de 2011 establece la composición del Tribunal Superior Electoral, así como las atribuciones, los deberes y las prohibiciones de sus miembros, entre otros aspectos importantes para su funcionamiento.

El 20 de diciembre de 2011, el Consejo Nacional de la Magistratura seleccionó a los jueces que constituirían el primer pleno de la nueva alta corte, quedando designados el Dr. Mariano A. Rodríguez Rijo, como presidente del organismo y los doctores Mabel Y. Félix Báez, José Manuel Hernández Peguero, John N. Guiliani Valenzuela y Fausto Marino Mendoza Rodríguez, como jueces titulares.

El Tribunal Superior Electoral realizó su primera audiencia pública el 25 de enero del año 2012, a los pocos días de ser juramentados sus miembros y aún sin tener local propio, en la Sala de Reuniones A, edificio Administrativo II, de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM).

La primera gestión del Tribunal Superior Electoral cesó con la designación de los nuevos jueces el 21 de julio del 2017. Los nuevos jueces fueron posesionados por el secretario del Consejo Nacional de la Magistratura, doctor Frank Soto, y presentados ante la prensa, por el presidente de la Suprema Corte de Justicia, Mariano Germán.

En ese orden, fue juramentado como presidente del TSE Román Andrés Jáquez Liranzo, junto a los demás jueces titulares: Cristian Perdomo Hernández, Rafaelina Peralta Arias, Santiago Salvador Sosa Castillo y Ramón Arístides Madera Arias.

En noviembre de 2020, el Magistrado Román Andrés Jáquez Liranzo fue escogido por el Senado de la República para presidir la Junta Central Electoral, asumiendo la Presidencia del TSE el juez suplente Marcos Antonio Cruz García.

El 28 de julio de 2021, el Consejo Nacional de la Magistratura seleccionó los jueces titulares del TSE para el periodo 2021-2025. Quedaron designados Ygnacio Pascual Camacho Hidalgo como presidente, junto con los demás jueces titulares: Juan Alfredo Biaggi Lama, Rosa Fior D'Aliza Pérez de García, Pedro Pablo Yermenos Forastieri y Fernando Fernández Cruz.

b. Antecedentes a los procesos de planificación

La Ley 498-06, que crea el Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública, establece que todas las instituciones públicas deben elaborar sus planes estratégicos y que además deben ser con cónsonos con la Ley 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo. En cumplimiento de estos lineamientos, el Tribunal Superior Electoral elaboró su Plan estratégico Institucional 2014-2018, el cual contó con la intervención de un grupo de expertos, así como con la integración de representantes de la institución.

Este primer plan estratégico ha permitido alinear todos los esfuerzos hacia el alcance de las metas y objetivos para fortalecer el desarrollo de la institución. De igual modo, se han diferenciado las dimensiones estratégicas y las operativas, se han definido indicadores de desempeño y de seguimiento y se ha gestionado la asignación de recursos presupuestarios. En adición, el despliegue del plan estratégico ha permitido el desarrollo de diversos convenios de cooperación internacional.

Al llegar al término del periodo planificado, el Tribunal Superior Electoral se abocó a completar el ciclo de la planificación, pasando balance al cumplimiento de las directrices plasmadas en la planificación y dando paso a la revisión, tanto del marco estratégico como de la situación actual de la institución, así como de la proyección a futuro para el siguiente cuatrenio.

a. Metodología para la elaboración, implementación y seguimiento al Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional

La Ley No. 498-06, que crea el Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública, establece que todas las instituciones del Estado deben formular sus planes estratégicos institucionales, y que los mismos deben ser consistentes con la Estrategia Nacional de Desarrollo, con el Plan Nacional Plurianual del Sector Público y con los Planes Estratégicos Sectoriales.

La Ley No. 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) 2030, establece que cada gestión de Gobierno deberá contribuir a la implementación de la Estrategia a través de las políticas públicas plasmadas en el Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP), en los planes institucionales, sectoriales y territoriales y los presupuestos nacionales y municipales, debiendo indicar de manera explícita la articulación de dichas políticas con los Objetivos y Líneas de Acción de la Estrategia Nacional.

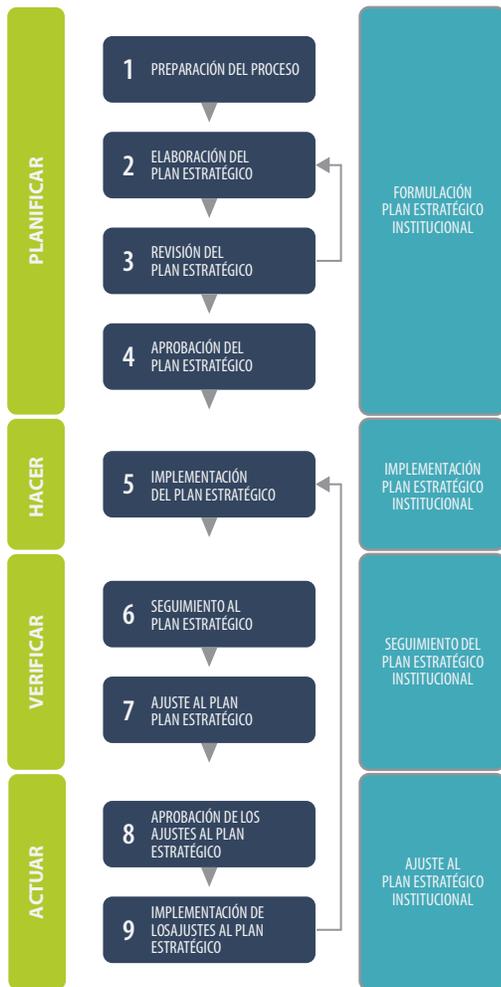
En este sentido, con propósito de cumplir con lo planteado por la referida Ley y de direccionar su accionar institucional en función de objetivos estratégicos claros, precisos y alcanzables, el Tribunal Superior Electoral conformó un equipo compuesto por funcionarios y empleados del área de planificación, y de otras áreas de la institución y asesores especialistas en gestión institucional, que, con la participación de los jueces de esta Alta Corte, desarrollaron el proceso y actividades descritas en este capítulo.

La metodología utilizada para la elaboración, la implementación, el seguimiento y los ajustes del Plan Estratégico Institucional comprende cuatro etapas y nueve pasos, que abarcan desde la preparación del proceso, hasta la implementación de los ajustes.

Las etapas se corresponden con el ciclo genérico de la planificación; a saber:



1.



El primer paso consiste en realizar las coordinaciones necesarias para la preparación de todo el proceso de formulación estratégica. Los pasos 2 y 3, elaboración y revisión del plan estratégico, tienen naturaleza iterativa: el proceso de elaboración se retroalimenta de la revisión tantas veces como sea necesario antes de la aprobación, la cual constituye el paso 4.

El paso 5 corresponde a la implementación y despliegue del plan estratégico. Para los pasos 6 a 9, se presentan sugerencias específicas en los acápites sucesivos de esta sección.

Es importante destacar que los pasos 4 y 8 (aprobación del Plan Estratégico y aprobación de los ajustes al Plan Estratégico) requieren de un grado de articulación con las instancias de gobierno de la institución. En este acápite, se incluyen políticas sugeridas, tanto para la implementación como para el seguimiento y la aprobación de los ajustes al Plan Estratégico.

De manera más detallada, el gráfico de la derecha muestra los procesos del ciclo completo de elaboración, implementación y gestión del Plan Estratégico, relacionado con el ciclo genérico de la Planificación: *Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA)*.

Elaboración de Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional

En el desarrollo del proceso de la formulación estratégica se agotaron distintas actividades para la elaboración del Plan Estratégico, lo cual, implicó el uso de herramientas como el Análisis FODA + A + R², así como la utilización de algunos elementos del marco lógico, dinámicas grupales, exposiciones conceptuales y sesiones plenarias.

En cuanto al levantamiento de información, se identificaron los documentos institucionales que contenían información útil a los fines de la planificación estratégica del Tribunal, tales como la Ley No.29-11 Orgánica del Tribunal Superior Electoral, reglamentos, manuales, procedimientos, la estructura organizacional y la descripción de funciones, memorias institucionales, entre otros.

² El Análisis FODA + A + R constituye una variante del Análisis FODA tradicional (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas), la cual incluye "Asuntos" (que son temas que son relevantes para la institución, pero que no son clasificables en ninguna de las 4 categorías tradicionales) y "Riesgos".

De igual modo, se realizaron talleres y reuniones con los jueces titulares del TSE con el propósito de revisar y actualizar el marco estratégico institucional. Los días 9 y 16 de julio se efectuaron dos talleres que contaron con la participación activa de todos los jueces que componen el Pleno de esta Alta Corte.

Posteriormente, con las informaciones levantadas, se realizó el análisis y sistematización de la información obtenida, lo cual permitió delinear las directrices contenidas en el Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional 2022-2026 del Tribunal Superior Electoral.

Estas directrices, conjuntamente con los ejes y objetivos estratégicos y las líneas de acción, fueron revisados y validados en varios talleres y reuniones de trabajo realizadas a esos fines. Los resultados fueron presentados a las autoridades del Tribunal para su validación y aprobación final.

Implementación y Seguimiento del Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional

Una vez aprobado el Plan Estratégico, la responsabilidad de la implementación y el seguimiento residirá en cada uno de los niveles jerárquicos indicados en la descripción detallada de cada uno de los Objetivos Estratégicos.

Se reconoce que la coordinación para la implementación y el seguimiento se realizará principalmente, desde la Dirección de Planificación y Desarrollo.

El Plan Estratégico se implementará a partir del despliegue de la Planificación al nivel operativo, por cada uno de los Objetivos Estratégicos planteados por el Plan, o por las actividades indicadas en el despliegue detallado de los mismos. Cada responsable vinculado a un objetivo y/o **línea de acción asumirá el compromiso de su cumplimiento.**

En muchos casos, debido al contenido particular del Objetivo Estratégico, la responsabilidad por la implementación recaerá sobre un área funcional específica. En estos casos, se recomendará que el funcionario a cargo del área designe un equipo de trabajo que interactuará con las instancias de coordinación del Plan para su implementación.

La responsabilidad final de la ejecución del Plan Estratégico descansa fundamentalmente en la alta dirección de la institución, es decir en el Pleno del Tribunal Superior Electoral.

En cuanto a la coordinación de las labores de despliegue e implementación, la Dirección de Planificación y Desarrollo es la unidad responsable. Asimismo, se reconoce que cada Dirección o área funcional del TSE tiene responsabilidades muy concretas sobre líneas de acción específicas que están establecidas en el Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional, por lo que son ellas las llamadas a velar por su cumplimiento. Esto incluye definir los proyectos y actividades que permitirán alcanzarlas y delimitar claramente sus costos para incorporarlos cada año al presupuesto institucional.

Por otra parte, se diseñó un plan de seguimiento asociado a la planificación institucional, el cual permitirá medir el nivel de cumplimiento de los objetivos en función de las metas establecidas y los logros alcanzados.

Políticas para la aprobación, implementación y seguimiento del Plan Estratégico

Previo a la presentación del Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional, la Presidencia del TSE – con el soporte de la Dirección de Planificación y Desarrollo – realizará las coordinaciones pertinentes para asegurar que el Plan Estratégico este alineado con la Estrategia Nacional de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible³.

El Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional será presentado al Pleno del TSE por el Juez Presidente para fines de la aprobación.

La aprobación del Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional del Tribunal Superior Electoral se realizará a través de una resolución administrativa del Pleno del TSE. Esta resolución implicará que se aprueban los Ejes Estratégicos, los Objetivos Estratégicos, el despliegue de las actividades de los Objetivos Estratégicos, así como las funciones y los funcionarios responsables de cada uno de los Objetivos Estratégicos y sus actividades.

La responsabilidad de la implementación del Plan Estratégico recaerá directamente sobre las funciones y los funcionarios indicados, sin que se requiera ningún pronunciamiento o directiva adicional por parte de la máxima autoridad del Tribunal para la puesta en marcha de la implementación.

Sobre la implementación y el seguimiento del Plan Estratégico:

La Presidencia del TSE, es la responsable frente al Pleno del Tribunal por la implementación del Plan Estratégico.

La Dirección de Planificación y Desarrollo coordinará los trabajos de implementación del Plan Estratégico e informará periódicamente a la Presidencia sobre los avances de la misma.

La Dirección de Planificación y Desarrollo presentará a la Presidencia del TSE, un reporte trimestral, durante el mes que sucede al cierre de cada trimestre, respecto del proceso de implementación del Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional 2022-2026.

El juez presidente presentará al Pleno del TSE un reporte trimestral relativo al proceso de implementación de dicho Plan. Este reporte será presentado entre 30 y 60 días después del cierre de cada trimestre.

³ Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 constituyen un plan global para la erradicación de la pobreza, la lucha contra el cambio climático y la reducción de las desigualdades el cual fue desarrollado sobre la base de consultas nacionales. El plan fue aprobado por unanimidad por los 193 países de las Naciones Unidas en fecha 25 de septiembre de 2015.

Los ODS – que son 17 y tienen 169 metas asociadas a ellos – constituyen, en la práctica, una actualización de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Tomando en cuenta que la Ley 1-12 de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) se elaboró en base al compromiso de cumplimiento de la República Dominicana de los ODM, y que el país es signatario de la Agenda 2030, es coherente establecer un vínculo directo del Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional 2022-2026 del TSE tanto con la END como con los ODS.

La Dirección de Planificación y Desarrollo direccionará el despliegue del Plan Estratégico hasta los planes operativos con todas las instancias dentro de la institución que sean responsables de cada uno de los Objetivos Estratégicos y de sus actividades.

La Dirección de Planificación y Desarrollo producirá, de forma trimestral, las recomendaciones para los ajustes en la ejecución del Plan Estratégico. Estas recomendaciones se basarán en análisis de información provenientes de la propia ejecución de los planes. Las recomendaciones de la Dirección de Planificación y Desarrollo se presentarán por escrito a la Presidencia del TSE, la cual decidirá sobre la presentación de las recomendaciones para los ajustes del Plan Estratégico al Pleno del TSE.



DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Para los fines de la formulación del Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional, el diagnóstico institucional se constituye en el punto de partida para establecer el sentido de dirección de la organización, en la medida en que representa el “estado actual de cosas” en la institución.

En el presente acápite, se aborda el diagnóstico desde las siguientes perspectivas:

- Una perspectiva descriptiva y cuantitativa, a partir de datos estadísticos, de la actividad del TSE, específicamente en cuanto al flujo de expedientes de rectificaciones de Actas del Estado Civil⁴.
- Una perspectiva analítica y cualitativa, realizada a partir del Análisis FODA + A + R.

a. Análisis estadísticos

Se presenta, a continuación, un análisis estadístico del flujo de expedientes de rectificaciones de Actas del Estado Civil del TSE.

Para los fines del análisis, se ha considerado el período de siete (7) años, comprendidos entre 2012-2018.

Fueron consideradas tres variables fundamentales, a saber:

1. Entradas de expedientes a la Dirección de Rectificación de Actas del Estado Civil del TSE.
2. Sentencias emitidas respecto de la rectificación de Actas del Estado Civil.
3. Expedientes de rectificación acumulados o en atraso.

Los datos generales⁵, para el periodo de estudio, son los siguientes:

Años	Entradas de expedientes	Cantidad de Sentencias Emitidas	Expedientes Acumulados Final de AñoTota
2012	6,751	782	5,695
2013	6,287	4,693	7,155
2014	5,771	5,039	7,708

⁴ Aparte de ser la máxima autoridad en materia contenciosa electoral – incluyendo lo penal electoral – el TSE tiene la función de proveer a la población dominicana el servicio de rectificación de Actas del Estado Civil. Se propone que el análisis y la evaluación del flujo de expedientes de rectificación de Actas del Estado Civil constituye un elemento importante para diagnosticar la situación de este importante servicio.

⁵ La fuente de todos los datos es la Dirección de Rectificación de Actas del Estado Civil del TSE.

2015	5,829	8,204	5,263
2016	6,050	7,479	3,771
1017	5,614	6,761	2,567
2018	5,693	7,813	380
Totales	41,995	40,771	N/A
Promedio	5,999	5,824	4,648

En promedio, cada año se reciben aproximadamente 6,000 expedientes de rectificación, con un valor máximo de 6,751 en el 2012 y mínimo de 5,614 en el 2017. Esta cantidad se corresponde a la demanda de estos servicios por parte de la población.

ENTRADAS EXPEDIENTES

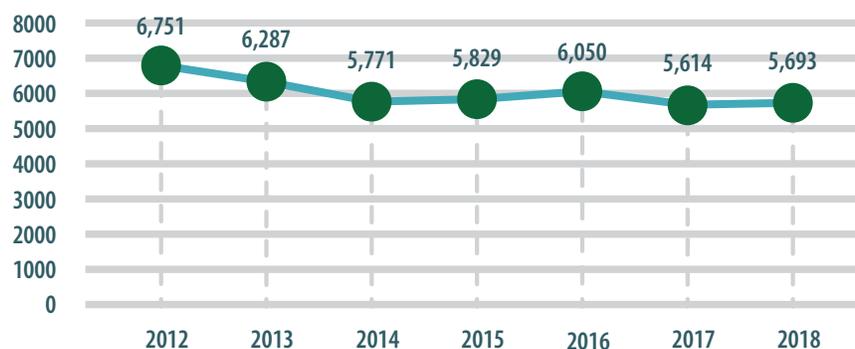


Gráfico 1: Entradas de expedientes de rectificación de Actas del Estado Civil.

En cuanto a la cantidad de sentencias emitidas por año, las cifras evidencian cómo, en los últimos años, la institución ha adaptado sus procesos y sus capacidades para atender de manera más expedita la demanda de rectificaciones (Gráfico 2). Esta adaptación se manifiesta en la reducción de los expedientes acumulados al final de cada año —es decir, en atraso— en el período de estudio. (Gráfico 3)

SENTENCIAS EMITIDAS

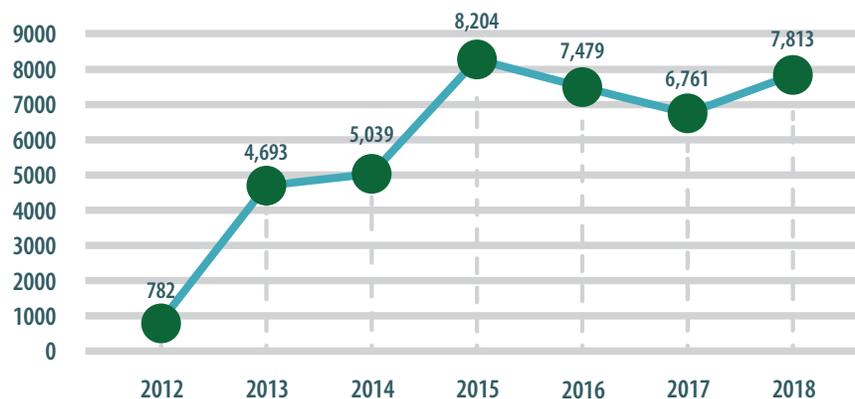


Gráfico 2: Sentencias de rectificación de Actas del Estado Civil emitidas.

EXPEDIENTES ACUMULADOS FINAL DE AÑO PERÍODO 2012-2018

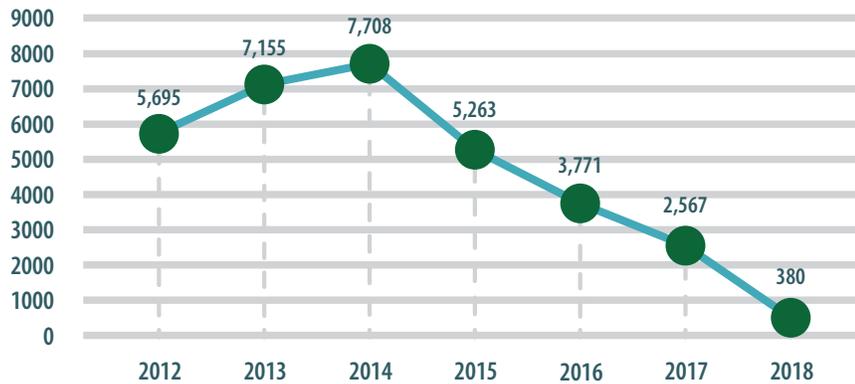


Gráfico 3: Expedientes de rectificación de Actas del Estado Civil acumulados al final de año.

Algunas observaciones relevantes en los datos son las siguientes:

- Para fines de rectificación de actas del estado civil, fueron depositados en el tribunal un promedio de 5,999 expedientes durante el periodo 2012-2018.
- Se observa, respecto de los primeros tres años de operación del Tribunal, un aumento en la cantidad de sentencias de rectificación de Actas del Estado Civil emitidas. Durante los primeros tres años, el promedio de sentencias emitidas fue de 3,505. En el periodo 2015-2018 este promedio aumentó a 7,564 sentencias.
- En cuanto a expedientes acumulados o en atraso, en los años 2012-2015 se verificó un promedio 6,455 expedientes. En los años 2016-2017 se logró una reducción de un 49% con relación a años anteriores con un promedio de 3,169 expedientes. Para el año 2018 se observa una reducción de un 89% con relación a los dos años anteriores, el cual culminó con tan solo 380 expedientes en atraso.

A continuación, se presenta el resumen de los hallazgos realizados a partir de la aplicación de esta herramienta⁶.

ÁMBITO EXTERNO	
OPORTUNIDADES	
¿Cuáles situaciones externas existen que son favorables a la institución, en relación con sus capacidades internas? ¿Cuáles condiciones actuales o futuras existen en el medio ambiente que la institución puede usar para beneficio propio?	
1	La celebración de las próximas elecciones nacionales favorece el posicionamiento institucional del Tribunal Superior Electoral en la solución de los conflictos que se susciten en ese proceso.
2	La aprobación de la Ley de Partidos y la nueva Ley Electoral constituye una oportunidad para que se clarifique la competencia del TSE.
3	Existe un interés creciente en la juventud y en muchos profesionales en los temas que son de la competencia del TSE (política, democracia, temas contenciosos/electorales)
4	La reciente creación de la Academia Dominicana de Estudios Políticos y Electorales (ADEPE), la cual tiene como finalidad realizar estudios e investigaciones científicas en el ámbito político y electoral, puede contribuir al fortalecimiento de los procesos electorales de la República Dominicana y de sus instituciones rectoras, incluyendo al TSE.
5	La disponibilidad de herramientas tecnológicas para los procesos de gestión administrativa puede facilitar la provisión de servicios a la ciudadanía, reducir el uso de papel y generar más disponibilidad de información en tiempo real.

ÁMBITO EXTERNO	
AMENAZAS	
¿Cuáles situaciones externas existen que son desfavorables a la institución, en relación con sus capacidades internas? ¿Cuáles condiciones actuales o futuras que pueden resultar perjudiciales para la institución?	
1	Insuficiencia de asignación presupuestaria limita la capacidad del TSE para implementar los planes, metas y proyectos.
2	La competencia jurisdiccional no está del todo clarificada.
3	La competencia entre diversas academias respecto de la oferta de conocimiento de temas sobre justicia electoral y de rectificación de actas del estado civil puede afectar el posicionamiento del TSE como órgano rector de la materia y como promotor principal del conocimiento en esas áreas.
4	La falta de comunicación y orientación adecuada a la hora de requerir los servicios de Rectificación de actas, por parte de sujetos no autorizados o que desconocen los procedimientos.
5	El desconocimiento por parte de algunos sectores de la sociedad sobre las competencias del TSE, su alcance y funcionalidad.
6	La inflación y el alza de los combustibles, pues, aunque existe una partida presupuestaria establecida, puede tener efecto en la ejecución de los planes institucionales.
7	Un cambio en las condiciones económicas y fiscales del país puede afectar las operaciones del TSE.

⁶ El resultado del Análisis FODA + A + R se obtuvo a través de la combinación de la aplicación de un cuestionario-guía respondido por los miembros de la instancia de la máxima autoridad de la institución con sesiones de trabajo y discusión para validar y enriquecer los hallazgos.

ÁMBITO INTERNO

FORTALEZAS

¿Cuáles cosas puede la institución hacer bien? ¿Cuáles cosas le proporcionan una capacidad importante, que aumenta su eficacia? ¿Cuáles aspectos de la institución se destacan favorablemente y la ayudan en el logro de su Misión y Objetivos Estratégicos?

1	La creación del Centro de Investigación y Capacitación de Justicia Electoral y democrática (CICJEC) coloca al TSE en la vanguardia en cuanto a conocimiento en los temas de su competencia.
2	El TSE tiene capacidad de respuesta adecuada y probada en las áreas operacionales de los procesos de rectificación.
3	Existe una cultura de trabajo en equipo en las áreas encargadas de la rectificación de Actas del Estado Civil.
4	Los miembros del Pleno del TSE tienen alta preparación académica, experiencia probada, liderazgo y calidad humana.
5	Los recursos humanos del TSE tienen experiencia y capacidad probada, y se preparan en temas electorales a través de distintos procesos académicos (Maestrías, Diplomados, Congresos, etc.)
6	El TSE cuenta con alianzas con otros organismos que han permitido mejorar y agilizar los servicios.
7	Los procesos en el TSE tienen un grado adecuado de transparencia.
8	El TSE está en proceso de implementación de un Sistema de Gestión de Calidad, Norma ISO TS/54001:2019
9	El TSE ha demostrado capacidad de accionar para el cumplimiento eventualidades no programadas.
10	Capacidad para participar en la realización de estudios en materia electoral y temas similares.
11	Capacidad de interlocución y concertación de alianzas estratégicas con diversas instancias gubernamentales, sociales y educativas, tanto nacionales como internacionales.
12	Los acuerdos realizados con el PNUD favorecen la transparencia y la credibilidad del TSE.

ÁMBITO INTERNO

DEBILIDADES

¿Cuáles cosas le hacen falta a la institución? ¿Cuáles cosas ésta haciendo mal? ¿Cuáles condiciones la colocan en una situación desfavorable?

1	Falta de espacio físico y de infraestructuras para desempeñar las labores del TSE. La infraestructura actual es inadecuada para la prestación de servicios a los usuarios y servidores de la institución.
2	La planta física está deteriorada (filtraciones en los techos)
3	Carencia de una estrategia de comunicación externa, por lo que los logros y actividades del TSE tienen poca difusión.
4	Precariedad en las dependencias del Tribunal en los municipios cabeceras.
5	El TSE no cuenta con recursos económicos para incentivar a los recursos humanos en función de los procesos electorales venideros.
6	Carencia de un manual de procedimiento que establezca los indicadores de gestión de los procesos de la justicia electoral y de rectificación de actas del estado civil.
7	Equipos informáticos obsoletos que no permiten la agilización óptima de los procesos
8	Carencia de un mecanismo de medición que permita evaluar los niveles de satisfacción de los usuarios por los servicios que se prestan por el tribunal.
9	Impuntualidad en la hora de inicio de las audiencias, a pesar de los Autos emitidos por el Tribunal respecto al horario de audiencias contenciosas.
10	El Reglamento Contencioso Electoral está desactualizado y tiene algunos vacíos normativos.
11	Carencia de sub-sistemas en algunos procesos institucionales: Planificación, Recursos Humanos, Tecnología.

12	Falta de definición de procesos internos e inexistencias de flujogramas de trabajo.
13	Inexistencia de plataformas en línea para simplificar asistencia a los usuarios.
14	Inadecuada estructura de transportes y comunicaciones.
15	Dependencia económica del gobierno central.
16	Poco aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tics).
17	Debilidad en comunicación interna, para el flujo de informaciones generales en relación a convocatorias y otras actividades del Tribunal.
18	Carencia de parqueos para los usuarios y empleados de la institución.
19	Provisión deficiente de materiales gastables, tanto para oficinas como otras áreas. (Oficina, servicios generales, cocina).
20	Falta de establecimiento de controles internos.
21	Falta de un sistema de consecuencia que establezca los diferentes niveles de faltas y sanciones para el personal del TSE.
22	Inadecuada selección y reclutamiento de personal
23	Ausencia de una carrera institucional que garantice la estabilidad y los derechos adquiridos del personal técnico especializado.
24	Duplicidad de funciones por una débil interacción de las áreas.

ASUNTOS Y RIESGOS

ASUNTOS

¿Cuáles variables existen que tienen la capacidad de influir en el desempeño institucional y que no son clasificables en ninguna de las cuatro categorías anteriores?

1	Cercanía geográfica de la institución con instituciones afines y otras dependencias del Estado.
2	Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, respecto de los cuales la República Dominicana se hizo signataria, requerirán una adecuación en todo el tinglado institucional del país. El TSE debe sumarse activamente a ello, tanto en cuanto al Objetivo 16 (Paz, Justicia e Instituciones Sólidas) como en la creación de una cultura de gestión sostenible y responsable en cuanto al impacto en el medio ambiente.
3	La necesidad de que se cree un Fiscal Electoral
4	Posible descalificación de las decisiones del Pleno del TSE por parte de actores políticos que sean afectados en los procesos electorales.
5	Pocos precedentes en la aplicación de las recién aprobadas leyes núm. 33-18 de Partidos, Agrupaciones y Movimientos Políticos y núm. 15-19 de Régimen Electoral.
6	Posibilidad de establecer acuerdos con entidades nacionales e internacionales para mejorar el posicionamiento del TSE, como órgano único para dirimir conflictos acordes a su naturaleza misional.
7	Surgimiento de nuevas normativas de Ley o constitucionales que afecten la misión institucional o sus características como órgano constitucional autónomo.
8	Posibilidad de modificación de la ley No. 29-11, orgánica del TSE
9	Posibilidad de modificación de los Reglamentos internos del TSE
10	La Ley 33-18 ratifica la competencia del Tribunal Superior Electoral, lo cual da luz de sus atribuciones frente a las próximas elecciones (Ver Art. 18, párr. II, Art. 30 numeral 4, Art. 31, párr. y Art. 81 de la referida Ley).
11	La recién promulgada Ley 15-19 otorga competencias al TSE en sus arts. 8, Art. 117 párr. II., Art. 125 párr. II, Art. 145, Art. 192, Art. 207 párr. II, Art. 216 y Art. 281.

ASUNTOS Y RIESGOS

RIESGOS

¿Cuáles eventos o variables pueden afectar el desempeño o la sostenibilidad institucional en caso de que se materialicen?

1	Ocurrencia de fenómenos naturales que puedan retrasar las labores del TSE. (huracán, sismos, inundaciones)
2	Ocurrencia de incidentes que puedan afectar o retrasar las labores del TSE (incendio, fallo sistémico en la infraestructura de tecnología de información, delitos informáticos)
3	Posibilidad de un cambio de gestión que pueda afectar el buen desarrollo y la continuidad de los planes.
4	Probabilidad de una crisis electoral como consecuencia de los procesos electorales venideros que pueda afectar el sistema de justicia electoral.
5	Posibilidad de desestabilidad económica y política en el país.
6	Posibilidad de una Reforma legal que modifique algún artículo de nuestra competencia (Constitución dominicana, Ley 29-11, Ley 33-18 o Ley 15-19).
7	Posibilidad de asignación de menor presupuesto por parte del gobierno central.
8	Destitución de algún miembro del pleno del TSE.
9	Probabilidad de que surjan cuestionamientos en cuanto a la transparencia por debilidad en los controles internos de la institución.
10	Probabilidad de que se hagan campañas de descrédito en los medios de comunicación ante el accionar y decisiones del TSE.

OTROS ELEMENTOS

CURSOS DE ACCIÓN IDENTIFICADOS DURANTE EL ANÁLISIS FODA + A + R

Durante el Análisis FODA + A + R se identificaron algunos cursos de acción que el Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional debe abordar.

1	Necesidad de atender la formación continuada de los empleados de la institución
2	Necesidad de fortalecer la comunicación externa del TSE, así como con los aliados estratégicos a través de los medios de comunicación.
3	Promover más alianzas y/o acuerdos interinstitucionales con otros órganos del sistema promovidos por organismos especializados en procesos electorales, académicos y de rectificaciones de actas del estado civil.
4	Automatizar los procesos y disminuir el uso de papel y material gastable
5	Necesidad de generar un sentido de compromiso y pertenencia en sus servidores.
6	Desarrollo de la cultura democrática en apego a las leyes locales y cónsona con los instrumentos internacionales de los que el país forma parte.
7	Necesidad de actualizar y de manejar con efectividad las redes sociales
8	Necesidad de actualizar la página web de TSE
9	Necesidad de crear un reglamento interno respecto al otorgamiento de becas de estudios, mediante el cual se instauren las reglas y/o medidas a tomar por las personas que se benefician de becas.
10	Necesidad de fortalecer el área de informática.
11	Necesidad de adecuación de equipos para el ejercicio de las funciones diarias.
12	Necesidad de establecer un sistema de beneficios e incentivos para empleados (uniformes, comidas, transporte, cooperativa, plan de pensiones, bonos educativos, evaluación por desempeño).
13	En virtud de los breves plazos del calendario electoral, se debe poner en funcionamiento la Procuraduría Especializada del Ministerio Público en materia electoral, ordenada por la Ley de Régimen Electoral.



LOGROS ALCANZADOS

Acuerdos interinstitucionales suscritos

El Tribunal Superior Electoral, en procura de la consecución efectiva de los objetivos estratégicos institucionales, ha suscrito importantes acuerdos de colaboración. En este acápite se presentan los más relevantes:

- Acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización de Estados Americanos (OEA), para la ejecución e implementación de un “Sistema de Gestión de Calidad Electoral”, a través de certificaciones ISO Electoral 54001 en su versión 2019, así como las bases de la norma ISO 9001-2015.
- Acuerdo con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), con el propósito de desarrollar la gestión institucional orientada a dar soporte a la política de “cero papel”, así como para mejorar la transparencia y la agilidad en la gestión de la documentación de la institución. Este acuerdo busca lograr una mayor eficiencia administrativa, siempre de acuerdo con los límites de la soberanía y de la autonomía constitucional. El acuerdo implica que la adquisición de bienes y contrataciones de servicios de esta Alta Corte se ejecute a través del PNUD en apego a la norma interna, los estándares internacionales y la implementación del Sistema de Información y Gestión para la Gobernabilidad (SIGOB).
- Acuerdo con la Procuraduría General de la República, el cual ha permitido tener en la sede del TSE una Procuradora General Adjunta y un equipo de técnicos del Ministerio Público con la función exclusiva de conocer los casos de rectificaciones que por ley deben ser remitidos a ellos.

Desarrollo organizacional

Desde sus inicios, el Tribunal Superior Electoral se enfocó en ofrecer servicios de calidad, asumiendo las mejores prácticas, y en hacer más transparentes y modernos sus procesos de gestión institucional, así como los relacionados a los asuntos jurisdiccionales. En ese sentido, se han realizado importantes avances en el desarrollo organizacional de la institución. Algunos de estos avances son:

- Se creó para el 2018, mediante resolución del Pleno Administrativo, la Dirección de Juntas Electorales y Partidos Políticos, con el objeto de manejar los vínculos e intercambio de informaciones con las agrupaciones políticas y Juntas Electorales en aquellos casos que aplica.
- Con la visión de constituirse en un referente nacional e internacional de investigación, capacitación y difusión

en materia electoral y democracia, se creó el Centro de Investigación y Capacitación de Justicia Electoral y Democracia (CIJED) el cual contribuirá con el perfeccionamiento del sistema democrático y al afianzamiento de una cultura cónsona con sus valores. A través de su centro (CICJED), el TSE implementó el proyecto *“Justicia Electoral y Cultura Democrática”*, el cual se apoya en tres pilares: sensibilización, capacitación-formación y publicaciones.

- Se creó el Departamento de Publicaciones, el cual fortalecerá la vinculación de la institución con el sistema electoral y la ciudadanía en general, y servirá de vehículo para el desarrollo de actividades de investigación, difusión y promoción de diversos temas en materia electoral.
- Fue actualizada la estructura organizacional y funcional de la institución, acorde con las atribuciones establecidas en la Constitución de la República, la Ley No. 29-11 y las normativas para el desarrollo de los procesos misionales de institución. Asimismo, se elaboró el Reglamento Orgánico Interno de la Institución, que contiene las atribuciones del Pleno y del Presidente, las funciones de los órganos técnicos y administrativos, así como la descripción de cada una de las unidades organizacionales. Este Reglamento tiene como complemento el Manual de Organización y Funciones, el cual también ha sido elaborado y sometido a aprobación por la máxima autoridad del TSE.
- Se implementaron mejoras sustanciales en los procesos de rectificaciones de actos del estado civil y gestión contenciosa electoral, así como en áreas de apoyo y consulta. Estas mejoras incluyeron la habilitación de comisiones de trabajo y mejora continua. Estas iniciativas permitieron impactar directamente los tiempos de respuesta de los servicios a la ciudadanía, logrando una reducción de hasta 3,000 expedientes en cola.
- En cuanto al fortalecimiento de la función Gestión del Capital Humano, la institución ha avanzado en la implementación de los diferentes subsistemas de administración del capital humano, con énfasis en aquellos relacionados con la Capacitación y Adiestramiento, de cara a lograr un mejor ajuste del talento humano ya contratado a las definiciones y perfiles de puestos definidos. De igual modo, se ha puesto especial atención en la implementación de medidas para la seguridad y la salud laboral, en el registro y control del personal, así como en la definición e implementación de beneficios y compensaciones al personal por las labores realizadas.

Igualdad de género

El TSE, a través de su División de Igualdad de Género, desarrolló importantes iniciativas con el objetivo de formar y sensibilizar a todo el personal sobre la problemática de la violencia que se ejerce hacia la mujer, mediante actividades como conferencias, obras teatrales, documentales y talleres.

Programas académicos, conferencias, y congresos

La institución ha ejecutado numerosas iniciativas en cuanto a la formación académica y la difusión de conocimiento en materia electoral. Se presentan algunas de ellas:

- En acuerdo con la Universidad Autónoma de Santo Domingo se imparte la Maestría en “Derecho Electoral y Procesal Electoral”, con la participación de 50 maestrantes.

- A través de un convenio académico suscrito con la Universidad Católica de Santo Domingo se imparte la Maestría en “Gerencia de Partidos Políticos”, con la participación de 62 maestrantes, de los cuales 53 son becados por el TSE y 9 por el Ministerio de la Juventud.
- Se realizó el Primer Congreso Internacional de Justicia Electoral y Valores Democráticos, con el tema “La competencia de los órganos contenciosos electorales”. En este congreso se dieron cita como expositores unos 20 expertos nacionales e internacionales con la asistencia de más de 600 integrantes de los partidos políticos, la comunidad jurídica, la Academia y la sociedad civil.

Publicaciones

- Precisamente, en el marco del Primer Congreso Internacional de Justicia Electoral y Valores Democráticos, el TSE puso a disposición de todo el sistema electoral y la ciudadanía en general una de las obras doctrinales más importantes para el derecho electoral: el Diccionario Electoral, tercera edición, Tomos I y II, en una edición especial para nuestro país. 30 años después de su primera edición, en esta obra se ha unificado el criterio de 142 autores en relación con decenas de tópicos del campo electoral, presentando 168 nuevos vocablos tratados con alta calidad académica e investigativa. Esta edición fue posible gracias a un acuerdo de colaboración interinstitucional entre el Tribunal Superior Electoral, el Instituto Interamericano de Derechos Humanos – a través de su Centro de Asesoría y Promoción Electoral (IIDH/CAPEL) – y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) de México.
- Juntamente con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Junta Central Electoral, fue presentado el estudio “Más mujeres, más democracia”. Este estudio analiza y visibiliza, desde una perspectiva de género conoce, la situación de las mujeres que fueron candidatas a cargos de elección popular en las elecciones del año 2016.

Posicionamiento internacional

El TSE ha tenido una activa participación en distintos escenarios internacionales. La presencia del TSE en esos espacios es de vital importancia, pues – para beneficio del sistema electoral dominicano – mantiene a la institución a la vanguardia global en los temas de su competencia.

- En el marco de la décimo cuarta Conferencia de la Unión Interamericana de Organismos Electorales (UNIORE) celebrada en México se sometió, con el apoyo de la delegación de la Junta Central Electoral dominicana, la candidatura de República Dominicana para que asuma la presidencia *protempore* de UNIORE durante el período 2021-2025, siendo aprobada a unanimidad por los 28 Organismos Electorales de los 20 países que integran la Unión. El TSE asumirá esta posición para el periodo indicado, en conjunto con la Junta Central Electoral.
- El Tribunal Superior Electoral fue elegido de forma unánime como representante de los órganos contenciosos electorales del continente americano, siéndole otorgada la vicepresidencia la recién creada Red Mundial de

Justicia Electoral (RMJE). La votación obtenida fue realizada por representantes de 40 países de todos los continentes y unos 20 organismos internacionales e instituciones de investigación científica, entre los cuales se destacan la Organización de Estados Americanos (OEA), el Centro Carter, la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH).

- En diciembre de 2018, la presidencia de la Red Mundial de Justicia Electoral, en el marco de su 2da. Asamblea General celebrada en la ciudad de México, otorgó al Tribunal Superior Electoral un reconocimiento especial por el papel activo asumido por la institución en la plataforma interactiva de intercambio de experiencias y por los aportes realizados como integrante del Comité Científico, en especial en los temas relacionados con logística electoral.
- Representantes del TSE han participado en numerosas misiones internacionales de observación electoral, tanto para el nivel presidencial, como a nivel congresual y municipal, en toda la región latinoamericana.

Transparencia institucional en el uso de los recursos y acceso a la información

La transparencia institucional es, sin dudas, una de las principales prioridades del Tribunal Superior Electoral. En ese sentido, la Oficina de Acceso a la Información (OAI) incorpora procesos de mejoramiento continuo, así como buenas prácticas de transparencia y rendición de cuentas. Toda la información de interés sobre el tema electoral – noticias, perfiles de jueces, decisiones, normativas. Roles de audiencias, rectificaciones de actas del estado civil, entre otras – se publican en el sitio oficial www.tse.gov.do, de forma que la ciudadanía dominicana esté edificada de cuanto acontece en el sistema electoral.



ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

El Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional del TSE, a la vez que procura dar respuesta a las brechas institucionales identificadas en el diagnóstico situacional y el marco estratégico institucional, también busca aportar al cumplimiento de la Estrategia Nacional de Desarrollo, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y de la Ley No. 498-06 que crea el Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública.

En procura de garantizar una articulación de la planificación institucional con la planificación a nivel país, se presentan a continuación los ejes, objetivos y líneas de acción con los que se alinea el Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional 2022-2026 del Tribunal Superior Electoral.

Ley 1-12 – Estrategia Nacional de Desarrollo – END2030	
Elementos de alineación del Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional	
Artículo 5: Visión	“República Dominicana es un país próspero, donde las personas viven dignamente, apegadas a valores éticos y en el marco de una democracia participativa que garantiza el Estado social y democrático de derecho y promueve la equidad, la igualdad de oportunidades, la justicia social, que gestiona y aprovecha sus recursos para desarrollarse de forma innovadora, sostenible y territorialmente equilibrada e integrada y se inserta competitivamente en la economía global”.
Artículo 7: Primer Eje que procura un Estado Social Democrático de Derecho	“Un Estado social y democrático de derecho, con instituciones que actúan con ética, transparencia y eficacia al servicio de una sociedad responsable y participativa, que garantiza la seguridad y promueve la equidad, la gobernabilidad, la convivencia pacífica y el desarrollo nacional y local”.
	Objetivo General 1.1 Administración pública eficiente, transparente y orientada a resultados.
	Objetivo General 1.2 Imperio de la ley y seguridad ciudadana.
	Objetivo General 1.3 Democracia participativa y ciudadanía responsable.
Artículo 11: Derechos Humanos	Incorporar el enfoque de derechos humanos en sus respectivos ámbitos de actuación, a fin de identificar situaciones de vulneración de derechos, de discriminación o exclusión de grupos vulnerables de la población y adoptar acciones que contribuyan a la equidad y cohesión social.
Artículo 12: Enfoque de Género	Incorporar el enfoque de género en sus respectivos ámbitos de actuación, a fin de identificar situaciones de discriminación entre hombres y mujeres y adoptar acciones para garantizar la igualdad y la equidad de género.
Artículo 13: Sostenibilidad Ambiental	Incorporar criterios de sostenibilidad ambiental y adecuada gestión integral de riesgos.

Artículo 14: Cohesión Territorial	Incorporar la dimensión de la cohesión territorial y asegurar la necesaria coordinación y articulación entre dichas políticas, a fin de promover un desarrollo territorial más equilibrado mediante la dotación de infraestructura, servicios y capacidades necesarias para impulsar el desarrollo de las regiones y los municipios menos prósperos y promociona estrategias regionales de desarrollo y competitividad que aprovechen la diversidad regional, con el concurso de los gobiernos locales y actores sociales, económicos y políticos de cada región.
Artículo 15: Participación Social	Promover la participación social en la formulación, ejecución, auditoría y evaluación de las políticas públicas, mediante la creación de espacios y mecanismos institucionales que faciliten la corresponsabilidad ciudadana, la equidad de género, el acceso a la información, la transparencia, la rendición de cuentas, la veeduría social y la fluidez en las relaciones Estado-sociedad.
Artículo 16: Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación	Promover el uso de las tecnologías de la información y comunicación como instrumento para mejorar la gestión pública y fomentar una cultura de transparencia y acceso a la información, mediante la eficientización de los procesos de provisión de servicios públicos y la facilitación del acceso a los mismos.
Artículo 17: Responsabilidad Institucional	La reglamentación de esta ley establecerá los organismos públicos responsables de velar por el cumplimiento de las disposiciones de este capítulo y definir los requisitos mínimos para la aplicación de las políticas transversales.

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Elementos de alineación del Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional

Objetivo	Metas	Tipo de vinculación
Objetivo 4: Educación de calidad: garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.	4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.	Indirecta
	4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.	Directa
Objetivo 5: Igualdad de Género: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.	5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.	Indirecta
	5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.	Directa
	5.6 Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.	Directa

Objetivo 10: Reducción de las desigualdades: Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.	10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.	Indirecta
	10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.	Indirecta
Objetivo 12: Producción y consumo responsables: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles	12.7 Promover prácticas de adquisición pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales.	Directa
Objetivo 13: Acción por el clima: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.	13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.	Indirecta
Objetivo 16: Paz, justicia e instituciones sólidas: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.	16.3 Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.	Directa
	16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.	Directa
	16.9 De aquí a 2030, proporcionar acceso a una identidad jurídica para todos, en particular mediante el registro de nacimientos.	Directa
	16.10 Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.	Directa
	16.b Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible	Directa
Objetivo 17: Alianzas para lograr los objetivos: Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.	17.16 Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo.	Directa
	17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.	Directa





MARCO ESTRATÉGICO

Misión

Garantizar el ejercicio de los derechos políticos electorales de las personas y decidir con transparencia, imparcialidad, eficacia y celeridad los conflictos contencioso electorales y los que surjan a lo interno o entre los partidos, movimientos y agrupaciones políticas; el juzgamiento de lo penal electoral y la rectificación de las actas del Estado Civil, promoviendo seguridad jurídica y consolidando el estado social y democrático de derecho, consagrado por la Constitución de la República.

Visión

Somos una institución confiable, independiente, autónoma y especializada, con altos estándares de calidad, que proporciona un servicio efectivo e idóneo, promoviendo una cultura de transparencia y compromiso con los valores democráticos para consolidar el sistema de partidos políticos y el respeto a los derechos político electorales de las personas en un régimen democrático.

Valores institucionales

1. **Transparencia:** Permitiendo el acceso de la población a las informaciones producto de las decisiones y el quehacer institucional y promoviendo activamente una cultura de transparencia, cumplimiento y buen gobierno hacia lo interno de la institución.
2. **Credibilidad:** Honrando la confianza de la ciudadanía en las decisiones por su apego a la legalidad.
3. **Integridad:** Actuando siempre en consonancia con las normas éticas y morales.
4. **Objetividad:** Tomando decisiones apegadas al Derecho y a la Ley.
5. **Excelencia:** Asumiendo con calidad, eficacia y eficiencia todo nuestro accionar.
6. **Cooperación:** Desarrollando los procesos con una visión de equipo que auspicia un clima laboral de colaboración intra e interdepartamental.
7. **Imparcialidad:** Actuando con neutralidad dentro del marco de las leyes en todas las decisiones.
8. **Honestidad:** Comportándonos con rectitud y responsabilidad dentro del marco de la legalidad.
9. **Verdad Jurídica:** Ejerciendo la plena soberanía de los jueces al ejercer su fuero, sin subordinación y sin más sumisión que a la Constitución y al imperio de la ley.
10. **Vocación de Servicio:** Con procesos idóneos orientados a servir a la ciudadanía, y con una cultura comprometida con el servicio y con un alto sentido de pertenencia.





DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

a. Ejes estratégicos

A partir del diagnóstico organizacional y de los análisis realizados, se han establecido los siguientes ejes estratégicos para el Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional:

No. EDT ⁷	Eje Estratégico	Descripción
1.0	Gobernanza y fortalecimiento institucional	Aborda todos los temas de gobernanza institucional y organizacional.
2.0	Desarrollo humano y cultura institucional	Aborda todos los temas de desarrollo de las personas, de la función gestión humana y de la cultura institucional.
3.0	Calidad de los servicios y proyección institucional	Aborda todos los temas relacionados con los servicios que provee el TSE, así como la proyección y el posicionamiento institucional

b. Objetivos estratégicos

A partir de los Ejes Estratégicos, se identificaron 18 objetivos estratégicos, cuya distribución se muestra en la siguiente tabla.

No. EDT	Eje Estratégico	Cantidad de Objetivos Estratégicos
1.0	Gobernanza y fortalecimiento institucional	8
2.0	Desarrollo humano y cultura institucional	3
3.0	Calidad de los servicios y proyección institucional	8
	Total:	19

Los 19 objetivos estratégicos se presentan, de manera enunciativa, en la siguiente tabla:

No. EDT	Eje Estratégico/Objetivo Estratégico
1.0	Gobernanza y fortalecimiento institucional
1.1	Lograr la definición – con las instancias correspondientes y de manera taxativa – de las competencias jurisdiccionales del TSE.
1.2	Robustecerla estructuración de todos los sistemas y subsistemas de la institución, de forma que cada área funcional cuente con políticas, procesos y procedimientos definidos, implementados y en consonancia con todo el esquema normativo institucional; asegurando que se toma en cuenta la perspectiva de género en las políticas, los procesos y los procedimientos y haciendo énfasis en el fortalecimiento y el mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad.

⁷ EDT son las siglas «Estructura para el Despiece del Trabajo», traducción del concepto en inglés WorkBreakdownStructure. En el campo de la gestión de proyectos, el número de EDT identifica el grado de actividad, asignando a cada una un número único que la individualiza frente al resto de actividades de un proyecto.

1.3	Revisar y, en los casos que sea necesario, actualizar y/o completar los reglamentos que se derivan de la Ley Orgánica de la Institución. Asimismo, establecer formalmente las políticas institucionales que se consideren necesarias para apuntalar el cumplimiento de los reglamentos.
1.4	Elaborar e implementar un Plan Institucional de Sostenibilidad Financiera que aborde, al menos, los siguientes aspectos: Necesidades de recursos financieros del TSE tanto para su operatividad como para su desarrollo institucional, diseño e implementación de una estrategia de vinculación interinstitucional a nivel internacional y multilateral para apoyar la atención a estas necesidades.
1.5	Formalizar y fortalecer la función Auditoría y Control Interno, de forma que se garantice el cumplimiento de toda la normativa institucional, comenzando con el cumplimiento de la Ley Orgánica de la Institución y sus aspectos que particularizan al TSE respecto de otras instancias del Estado. El alcance del cumplimiento debe abarcar las políticas institucionales, políticas, procedimientos y todo el esquema de mediciones e indicadores de seguimiento.
1.6	Elaborar e implementar un Plan de Continuidad Institucional, que garantice la integridad institucional ante todo tipo de contingencias, incidentes y accidentes. El Plan de Continuidad Institucional debe proteger al TSE, a sus recursos humanos, a sus activos tangibles e intangibles (datos, plataforma tecnológica, etc.) y a sus capacidades institucionales frente a sismos, huracanes, incendios, crisis sociales y políticas, fallos tecnológicos o de infraestructura, entre otros.
1.7	Diseñar e implementar un Sistema de Gestión Documental que cumpla con estándares internacionales en cuanto a su organización y a la garantía de preservación y accesibilidad. El Sistema de Gestión Documental guardará estrecha vinculación y coherencia con el Sistema de Gestión de Calidad y con el Plan de Continuidad Institucional.
1.8	Elaborar e implementar un Código de Ética que refleje los valores institucionales y se convierta en guía viva y práctica para el comportamiento de las personas que conforman el TSE.
2.0	Desarrollo humano y cultura institucional
2.1	Elaborar e implementar un Plan de Carrera que tome en cuenta tanto las necesidades actuales y futuras de la institución como el desarrollo humano integral de las personas que conforman el TSE, con énfasis en la construcción de capacidades y competencias en las personas. El Plan de Carrera debe contribuir a que el TSE alcance niveles verificables de excelencia institucional y, a la vez, se convierta en uno de los mejores lugares para trabajar en la República Dominicana.
2.2	Diseñar la cultura institucional del TSE, garantizando que cuente con atributos que sean coherentes con los valores institucionales. Diseñar e implementar un programa de intervenciones que permita instaurar y mantener la nueva cultura institucional.
2.3	Establecer un Plan de Pensiones Institucional, considerando las estipulaciones de Ley para tales fines, sin menoscabo de la naturaleza de órgano extrapoder del TSE. El Plan de Pensiones debe considerar las características propias de la institución, así como las de la carrera administrativa en el TSE, la cual no es necesariamente compatible con todos los ámbitos del sector público. El Plan de Pensiones debe ser flexible en cuanto a su compatibilidad respecto de otros sistemas de pensiones, de forma que permita procesos de transferencia, resultados de concertación de acuerdos.
3.0	Calidad de los servicios y proyección institucional
3.1	Consolidar y formalizar – en términos de recursos, procesos, procedimientos, estándares y mediciones – el servicio de rectificación de Actas del Estado Civil, de forma que los avances logrados se mantengan y se superen, se minimicen los errores y el tiempo de proceso, y se tome en cuenta el despliegue del servicio a las dependencias municipales del TSE. Asimismo, crear una plataforma virtual que permita ofrecer en línea los servicios de rectificación de Actas del Estado Civil.
3.2	Consolidar y formalizar – en términos de recursos, procesos, procedimientos, estándares y mediciones – las labores del TSE relacionadas con el tema contencioso-elector.

3.3	Elaborar e implementar un Plan Integral de Comunicación (interna y externa) que tome en cuenta los diversos medios y plataformas de comunicación y que sea coherente con la visión, la misión y los valores institucionales en términos de su pertinencia y efectividad, que apunte el posicionamiento estratégico del TSE, que apoye la operatividad de la institución y refuerce su cultura institucional.
3.4	Desarrollar el Centro de Investigación y Capacitación de Justicia Electoral y Democracia (CICJED) de forma que se posicione como la principal institución a nivel de la región Latinoamericana en cuanto a educación e investigación de los temas contencioso-electorales.
3.5	Elaborar e implementar el Proyecto “Sede Principal del TSE”, con el objetivo de atender y resolver la carencia que tiene el TSE de una sede digna e idónea para las funciones y servicios que ofrece la institución.
3.6	Elaborar e implementar un Plan de Despliegue Territorial del TSE, de forma que se garantice que los servicios que ofrece la institución como parte de sus competencias jurisdiccionales lleguen a todos los municipios del país.
3.7	Robustecer la plataforma de Tecnología de Información y de Comunicaciones, de forma que la institución cuente con las capacidades y redundancias necesarias para proveer, de manera confiable y sostenible, los servicios que caen dentro de sus competencias jurisdiccionales. Las características de la plataforma de Tecnología de Información y de Comunicaciones apoyarán el Plan de Continuidad Institucional.
3.8	Desarrollar la infraestructura de transporte y logística, de forma que la institución cuente con las capacidades y redundancias necesarias para proveer, de manera confiable y sostenible, los servicios que caen dentro de sus competencias jurisdiccionales. Las características de la infraestructura de transporte y logística serán coherentes con el Plan de Continuidad Institucional.

En las siguientes tablas se muestra el despliegue de los objetivos estratégicos.

EJE ESTRATÉGICO:	EDT 1.0	Gobernanza y fortalecimiento institucional
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.1	Lograr la definición – con las instancias correspondientes y de manera taxativa – de las competencias jurisdiccionales del TSE.
Descripción:		<ul style="list-style-type: none"> Este objetivo consiste en la validación documental y taxativa de las competencias jurisdiccionales del TSE, de forma que las mismas queden claramente establecidas y asimiladas dentro del marco institucional, así como ante las demás instituciones y actores del sistema político. Este objetivo incluye: Realización de consultas y construcción de consenso con las áreas jurídicas de la Junta Central Electoral, la Suprema Corte de Justicia y el Tribunal Constitucional. Producción de un documento que recoja la interpretación consensuada respecto de la materia. Validación final del documento con las partes consultadas. Aprobación del documento por parte del Pleno del TSE e incorporación en la bibliografía oficial de la institución.
¿Quién es el responsable?		Secretario(a) General, Consultor(a) Jurídico(a)
¿Cuál es el resultado esperado?		<ul style="list-style-type: none"> Esclarecimiento definitivo de las competencias jurisdiccionales del TSE. Difusión y reconocimiento por parte de todos los actores del sistema político de las competencias jurisdiccionales del TSE.
Producto o Sub-producto		Propuesta normativa sobre competencias jurisdiccionales.
¿Para cuándo?		Junio 30, del año 2026.

¿Cómo se va a medir?	<p>Mediciones de proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> Realización de las consultas con áreas jurídicas de la Junta Central Electoral, Suprema Corte de Justicia y Tribunal Constitucional. Elaboración del documento base. Validación del documento base. Aprobación del documento definitivo. <p>Mediciones de efectividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> Publicación del documento definitivo Ejercicio verificable de todas las competencias jurisdiccionales. 		
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?	<ul style="list-style-type: none"> Conformación de los equipos de trabajo. 		
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Quién/ Responsable(s)
	1.1.1	Elaboración del plan de trabajo, programación de las consultas y discusiones.	Secretario(a) General, Consultor(a) Jurídico(a)
	1.1.2	Ejecución del programa de consultas y discusiones.	Secretario(a) General, Consultor(a) Jurídico(a)
	1.1.3	Elaboración del documento base	Consultor(a) Jurídico(a)
	1.1.4	Socialización y validación del documento base entre TSE, JCE, SCJ y TC.	Secretario(a) General, Consultor(a) Jurídico(a)
	1.1.5	Ajuste del documento base.	Consultor(a) Jurídico(a)
	1.1.6	Aprobación del documento definitivo	Pleno del TSE
	1.1.7	Publicación del documento definitivo	Secretario(a) General, Consultor(a) Jurídico(a), Director(a) de Comunicaciones y Relaciones Públicas
	1.1.8	Celebración de eventos de difusión del documento definitivo	Director(a) de Comunicaciones y Relaciones Públicas

EJE ESTRATÉGICO:	EDT 1.0	Gobernanza y fortalecimiento institucional
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.2	Robustecer la estructuración de todos los sistemas y subsistemas de la institución, de forma que cada área funcional cuente con políticas, procesos y procedimientos definidos, implementados y en consonancia con todo el esquema normativo institucional; asegurando que se toma en cuenta la perspectiva de género en las políticas, los procesos y los procedimientos y haciendo énfasis en el fortalecimiento y el mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad.
Descripción	Este objetivo consiste en el aseguramiento de que todas y cada una de las áreas funcionales cuenten con un nivel de estructuración que se corresponda con los estándares de las certificadoras internacionales de calidad, así como que estén adecuadas respecto del esquema normativo de la institución. Además, el objetivo incluye el fortalecimiento y el mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad de la institución (al cual contribuirá el establecimiento del nuevo grado de estructuración en las áreas funcionales del TSE.	

	<p>Este objetivo Incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definición de las políticas de las áreas funcionales • Definición de los procesos y procedimientos de las áreas funcionales. • Definición de los indicadores y esquema de medición de cada área funcional. • Diseño y establecimiento de controles Internos. • Elementos de gestión mínimos requeridos por la ley o normativa vigente. • Transparencia y veeduría. • Verificación de cumplimiento.
¿Quién es el responsable?	Director(a) de Planificación y Desarrollo / Director(a) Auditoría Interna
¿Cuál es el resultado esperado?	<ul style="list-style-type: none"> • Alineamiento estratégico y táctico entre los procesos y las áreas funcionales de la institución. • Mayor calidad y confiabilidad en los procesos institucionales y de cada área funcional. • Incorporación de una cultura de calidad y cumplimiento al acervo institucional. • Cumplimiento de todas las normativas Institucionales, comenzando con el cumplimiento de la Ley Orgánica de la Institución. • Cumplimiento de las políticas Institucionales • Cumplimiento de los procedimientos y de los esquemas de medición e indicadores de seguimiento
Producto o Sub-producto	<ul style="list-style-type: none"> • Manuales de Políticas, Procesos y Procedimientos de cada área funcional. • Manual-instructivo del Sistema de Gestión de Calidad del TSE
¿Para cuándo?	Junio 30, del año 2026
¿Cómo se va a medir?	<p>Mediciones de proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de los Manuales de Políticas, Procesos y Procedimientos para cada área funcional • Implementación de las políticas, los procesos y los procedimientos para cada área funcional • Elaboración del Manual-instructivo del Sistema de Gestión de Calidad • Certificación y acreditación de procesos y áreas funcionales. • Cumplimiento de las normativas vigentes. (Ley Orgánica TSE) • Cumplimiento políticas institucionales • Cumplimiento de los procedimientos. • Cumplimiento de los esquemas de medición e indicadores definidos • Mediciones de efectividad: • Auditoría de procesos internos. • Evaluación de Indicadores. • Evaluación cumplimiento de controles internos.
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?	<p>El estatus de las áreas funcionales en cuanto al nivel de estructuración logrado, así como en cuanto a su adecuación e incorporación a los sistemas de gestión pública es el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Área Contenciosa: implementación en estado avanzado. • Área Rectificaciones: implementación parcial • Área Secretaría General: implementación parcial • Área Recursos Humanos: implementación parcial • Área Compras: implementación parcial • Área Administrativa: implementación parcial • Área Tecnología Información: implementación parcial

- Área Planificación: implementación parcial
- Área Financiera: pendiente
- Área Auditoría: pendiente
- Área Legal: pendiente
- Área Género: pendiente
- Área Partidos Políticos: pendiente
- Área Relaciones Internacionales: pendiente
- Área Publicaciones: pendiente
- Área Transparencia: pendiente
- Área CIJED: pendiente

¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?

EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)
1.2.1	Actualizar calendario de intervenciones	Director(a) Planificación y Desarrollo.
1.2.2	Completar intervención en Área Contenciosa	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Encargado(a) de Área Contenciosa
1.2.3	Completar intervención en Área Rectificaciones	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Encargado(a) de Área Rectificaciones
1.2.4	Completar intervención en Área Secretaría General	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Secretario(a) General
1.2.5	Completar intervención en Área Recursos Humanos	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Director(a) de Área Recursos Humanos
1.2.6	Completar intervención en Área Compras	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Encargado(a) de Área Compras
1.2.7	Completar intervención en Área Administrativa	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Encargado(a) de Área Administrativa
1.2.8	Completar intervención en Área Tecnología de Información	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Encargado(a) de Área Tecnología de Información
1.2.9	Completar intervención en Área Planificación	Director(a) de Planificación y Desarrollo
1.2.10	Iniciar y completar intervención en Área Financiera	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Encargado(a) de Área Financiera
1.2.11	Iniciar y completar intervención en Área Auditoría	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Director(a) de Auditoría
1.2.12	Iniciar y completar intervención en Área Legal	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Consultor(a) Jurídico (a)
1.2.13	Iniciar y completar intervención en Área Género	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Encargado(a) de Área Género
1.2.14	Iniciar y completar intervención en Área Partidos Políticos	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Encargado(a) de Área Partidos Políticos

1.2.15	Iniciar y completar intervención en Área Relaciones Internacionales	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Encargado(a) de Área Relaciones Internacionales
1.2.16	Iniciar y completar intervención en Área Publicaciones	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Encargado(a) de Área Publicaciones
1.2.17	Iniciar y completar intervención en Área Transparencia	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Encargado(a) de Área Transparencia
1.2.18	Iniciar y completar intervención en Área CIJED	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Encargado(a) de Área CIJED
1.2.19	Estructuración del Manual-Instructivo del Sistema de Gestión de Calidad	Director(a) de Planificación y Desarrollo
1.2.20	Aprobación del Manual-Instructivo del Sistema de Gestión de Calidad	Pleno del TSE

EJE ESTRATÉGICO:	EDT 1.0	Gobernanza y fortalecimiento institucional
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.3	Revisar y, en los casos que sea necesario, actualizar y/o completar los reglamentos que se derivan de la Ley Orgánica de la Institución. Asimismo, establecer formalmente las políticas institucionales que se consideren necesarias para apuntalar el cumplimiento de los reglamentos.
Descripción:	<p>Este objetivo incluye la determinación de la lista taxativa de los reglamentos que se derivan de la Ley Orgánica del TSE, así como su elaboración y aprobación por parte del Pleno.</p> <p>Este objetivo Incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificación de todos los reglamentos que se derivan de la Ley Orgánica del TSE. • Elaboración de todos los reglamentos que se derivan de la Ley Orgánica del TSE. • Aprobación de todos los reglamentos que se derivan de la Ley Orgánica del TSE por parte del Pleno. 	
¿Quién es el responsable?	Secretario(a) General, Consultor(a) Jurídico(a)	
¿Cuál es el resultado esperado?	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de todas las normativas Institucionales, comenzando con el cumplimiento de la Ley Orgánica de la Institución. 	
Producto o Sub-producto	Reglamentos que se derivan de la Ley Orgánica del TSE.	
¿Para cuándo?	Diciembre 31 del año 2026	
¿Cómo se va a medir?	<p>Mediciones de proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificación de los reglamentos a elaborar • Elaboración de los reglamentos • Aprobación y publicación de los reglamentos <p>Mediciones de efectividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auditoría de procesos internos. • Evaluación de Indicadores. • Evaluación cumplimiento de controles internos. 	

¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?	<ul style="list-style-type: none"> Conformación de los equipos de trabajo. 		
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)
	1.3.1	Identificación de todos los reglamentos que se derivan de la Ley Orgánica del TSE.	Secretario(a) General, Consultor(a) Jurídico(a)
	1.3.2	Elaboración de todos los reglamentos que se derivan de la Ley Orgánica del TSE.	Secretario(a) General, Consultor(a) Jurídico(a)
	1.3.3	Aprobación de los reglamentos elaborados.	Pleno del TSE.
1.3.4	Publicación de los reglamentos elaborados.	Secretario(a) General, Consultor(a) Jurídico(a), Director(a) de Comunicaciones y Relaciones Públicas.	

EJE ESTRATÉGICO:	EDT 1.0	Gobernanza y fortalecimiento institucional
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.4	Elaborar e implementar un Plan Institucional de Sostenibilidad Financiera que aborde, al menos, los siguientes aspectos: Necesidades de recursos financieros del TSE tanto para su operatividad como para su desarrollo institucional, diseño e implementación de una estrategia de vinculación interinstitucional a nivel internacional y multilateral para apoyar la atención a estas necesidades.
Descripción:	<p>Este objetivo incluye las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinación de las necesidades de recursos financieros del TSE para el cumplimiento óptimo de sus funciones institucionales, incluyendo los procesos de desarrollo institucional y la cobertura del inventario de riesgos de la institución. Identificación de las fuentes alternativas de recursos financieros (actividades institucionales, instituciones internacionales, multilaterales, etc.) Diseño de estrategias de vinculación con las instituciones identificadas como posibles fuentes alternativas de recursos. Implementación de estrategias de vinculación con las instituciones identificadas como posibles fuentes alternativas de recursos. 	
¿Quiénes el responsable?	Director(a) Financiero (a), Director(a) de Planificación y Desarrollo.	
¿Cuál es el resultado esperado?	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento de la sostenibilidad financiera y de la resiliencia ante riesgos fiscales del Estado dominicano. 	
Producto o Sub-producto	Plan Institucional de Sostenibilidad Financiera	
¿Para cuándo?	Diciembre 31, 2026	
¿Cómo se va a medir?	<p>Mediciones de proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinación de necesidades financieras integrales de la institución. Identificación de las fuentes alternativas de recursos financieros. Vinculación con las fuentes alternativas de recursos financieros. <p>Mediciones de efectividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementación de fuentes alternativas de recursos financieros. 	

¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?	<ul style="list-style-type: none"> Conformación de los equipos de trabajo. 		
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)
	1.4.1	Determinación de necesidades financieras integrales.	Director(a) Financiero (a), Director(a) de Planificación y Desarrollo.
	1.4.2	Identificación de fuentes alternativas de recursos.	Director(a) Financiero (a), Director(a) de Planificación y Desarrollo.
	1.4.3	Diseño de estrategias de vinculación con instituciones que pueden ser fuentes alternativas de recursos.	Director(a) Financiero (a), Director(a) de Planificación y Desarrollo.
	1.4.4	Aprobación del Plan Institucional de Sostenibilidad Financiera.	Pleno del TSE
	1.4.5	Implementación de estrategias de vinculación con instituciones que pueden ser fuentes alternativas de recursos.	Presidente del TSE, Director(a) Financiero (a), Director(a) de Planificación y Desarrollo.
	1.4.6	Seguimiento a estrategias de vinculación con instituciones que pueden ser fuentes alternativas de recursos.	Director(a) Financiero (a), Director(a) de Planificación y Desarrollo.

EJE ESTRATÉGICO:	EDT 1.0	Gobernanza y fortalecimiento institucional
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.5	Formalizar y fortalecer la función Auditoría y Control Interno, de forma que se garantice el cumplimiento de toda la normativa institucional, comenzando con el cumplimiento de la Ley Orgánica de la Institución y sus aspectos que particularizan al TSE respecto de otras instancias del Estado. El alcance del cumplimiento debe abarcar las políticas institucionales, procedimientos y todo el esquema de mediciones e indicadores de seguimiento.
Descripción:	<p>Este objetivo incluye las definiciones de un plan de auditoría y control interno garantista del cumplimiento de las normativas institucionales, iniciando con la Ley Orgánica de la Institución, cuyo alcance debe abarcar las políticas institucionales, procedimientos y todo el esquema de medición e indicadores de seguimiento.</p> <p>Este objetivo incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> Controles internos. Definición de políticas institucionales. <p>En definición de procesos y procedimientos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Definición de indicadores y esquema de medición. Elementos de gestión mínimos requeridos por la ley o normativa vigente. Transparencia y veeduría. Verificación de cumplimiento. 	
¿Quién es el responsable?	Director(a) de Planificación y Desarrollo / Director(a) Auditoría Interna	

¿Cuál es el resultado esperado?	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de todas las normativas Institucionales, comenzando con el cumplimiento de la Ley Orgánica de la Institución. Cumplimiento de las políticas institucionales Cumplimiento de los procedimientos y de los esquemas de medición e indicadores de seguimiento 		
Producto o Sub-producto	Plan de Auditoría y Control Interno		
¿Para cuándo?	Diciembre 30, del año 2026		
¿Cómo se va a medir?	<p>Mediciones de proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de las normativas vigentes. (Ley Orgánica TSE) Cumplimiento políticas institucionales Cumplimiento de los procedimientos. Cumplimiento de los esquemas de medición e indicadores definidos <p>Mediciones de efectividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> Auditoría de procesos internos. Evaluación de Indicadores. Evaluación cumplimiento de controles internos. 		
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?	<ul style="list-style-type: none"> Diseño de indicadores y construcción de línea base. 		
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)
	1.5.1	Realizar diagnóstico institucional Plan Auditoría.	Director(a) Auditoría Interna.
	1.5.2	Realizar diagnóstico institucional Plan Control Interno.	Director(a) de Planificación y Desarrollo.
	1.5.3	Diseño del Plan Auditoría.	Director(a) Auditoría Interna.
	1.5.4	Diseño del Plan Control Interno.	Director(a) de Planificación y Desarrollo.
	1.5.5	Revisión del Plan Auditoría.	Director(a) Auditoría Interna.
	1.5.6	Revisión del Plan Control Interno.	Director(a) de Planificación y Desarrollo.
	1.5.7	Aprobación Plan Auditoría .	Pleno del TSE.
	1.5.8	Aprobación Plan Control Interno.	Pleno del TSE.
	1.5.9	Implementación Plan Auditoría .	Director(a) Auditoría Interna.
	1.5.10	Implementación Plan Control Interno.	Director(a) de Planificación y Desarrollo.
	1.5.11	Evaluación del Plan Auditoría .	Director(a) Auditoría Interna.
	1.5.12	Evaluación del Plan Control Interno.	Director(a) de Planificación y Desarrollo.
	1.5.13	Ajustes o mejoras al Plan Auditoría.	Director(a) Auditoría Interna.
	1.5.14	Ajustes o mejoras al Plan Control Interno.	Director(a) de Planificación y Desarrollo.

EJE ESTRATÉGICO:	EDT 1.0	Gobernanza y fortalecimiento institucional	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.6	Elaborar e implementar un Plan de Continuidad Institucional, que garantice la integridad institucional ante todo tipo de contingencias, incidentes y accidentes. El Plan de Continuidad Institucional debe proteger al TSE, a sus recursos humanos, a sus activos tangibles e intangibles (datos, plataforma tecnológica, etc.) y a sus capacidades institucionales frente a sismos, huracanes, incendios, crisis sociales y políticas, fallos tecnológicos o de infraestructura, entre otros.	
Descripción:	<p>Este objetivo incluye las definiciones de un Plan de Continuidad Institucional garantista de la integridad institucional y de sus capacidades frente al inventario de riesgos que pueden afectar a la institución.</p> <p>El Plan de Continuidad Institucional incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planes y protocolos de protección a las personas. • Planes y protocolos de protección de la información del TSE • Planes y protocolos de protección de la plataforma tecnológica • Planes y protocolos de protección de la infraestructura física • Planes de contingencia específicos ante cada uno de los elementos del inventario de riesgos. 		
¿Quién es el responsable?	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Director(a) Auditoría Interna, Encargado(a) de Tecnología de Información, Encargado(a) Administrativo(a), Encargado(a) de Seguridad, Director(a) de Recursos Humanos.		
¿Cuál es el resultado esperado?	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de todos los estándares de continuidad de negocios/institucional establecidos por las instituciones acreditadoras de calidad a nivel internacional. • Incremento de la resiliencia institucional ante los riesgos. 		
Producto o Sub-producto	Plan de Continuidad Institucional		
¿Para cuándo?	Diciembre 31, del año 2026		
¿Cómo se va a medir?	<p>Mediciones de proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de Planes y protocolos específicos • Elaboración del Plan de Continuidad Institucional <p>Mediciones de efectividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auditoría de procesos internos. • Evaluación cumplimiento de procesos internos, incluyendo simulacros • Evaluación de indicadores de capacidad de respuesta • Capacidad de respuesta específica ante riesgos específicos 		
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?	<ul style="list-style-type: none"> • Conformación de los equipos de trabajo. 		
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)
	1.6.1	Elaboración de planes y protocolos de protección a las personas.	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Director(a) Auditoría Interna, Encargado(a) de Seguridad, Director(a) de Recursos Humanos.

1.6.2	Elaboración de planes y protocolos de protección de la información del TSE	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Director(a) Auditoría Interna, Encargado(a) de Tecnología de Información, Encargado(a) de Seguridad
1.6.3	Elaboración de planes y protocolos de protección de la plataforma tecnológica	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Director(a) Auditoría Interna, Encargado(a) de Tecnología de Información, Encargado(a) de Seguridad
1.6.4	Elaboración de planes y protocolos de protección de la infraestructura física	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Director(a) Auditoría Interna, Encargado(a) Administrativo(a), Encargado(a) de Seguridad
1.6.5	Estructuración del Plan de Continuidad Institucional	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Director(a) Auditoría Interna, Encargado(a) de Tecnología de Información, Encargado(a) Administrativo(a), Encargado(a) de Seguridad, Director(a) de Recursos Humanos.
1.6.6	Aprobación del Plan de Continuidad Institucional	Pleno del TSE
1.6.7	Implementación del Plan de Continuidad Institucional	Director(a) de Planificación y Desarrollo, Director(a) Auditoría Interna, Encargado(a) de Tecnología de Información, Encargado(a) Administrativo(a), Encargado(a) de Seguridad, Director(a) de Recursos Humanos.
1.6.8	Evaluación y seguimiento del Plan de Continuidad Institucional	Director(a) de Auditoría.

EJE ESTRATÉGICO:	EDT 1.0	Gobernanza y fortalecimiento institucional	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	1.8	Elaborar e implementar un Código de Ética que refleje los valores institucionales y se convierta en guía viva y práctica para el comportamiento de las personas que conforman el TSE.	
Descripción:	<p>Este objetivo incluye la creación de un Código de Ética para la institución, que sea coherente con todo el marco normativo e institucional del Estado dominicano, que refleje la filosofía y los valores del TSE y que pueda convertirse en una guía práctica y gestionable del comportamiento de las personas.</p> <p>Este objetivo incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigación acerca de las mejores prácticas en cuanto a códigos de ética en instituciones análogas al TSE. • Realización de consultas con expertos en ética, ontología y filosofía respecto del marco conceptual del Código de Ética. • Redacción de un borrador de Código de Ética. • Socialización del borrador de Código de Ética. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Ajustes y aprobación del Código de Ética. • Implementación del Código de Ética, incluyendo la instauración de las instancias para su gobierno, gestión y seguimiento. • Seguimiento a la implementación del Código de Ética. 		
¿Quién es el responsable?	Pleno del TSE, Secretario(a) General, Director(a) de Planificación y Desarrollo, Director(a) de Auditoría.		
¿Cuál es el resultado esperado?	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de valores éticos y buenas prácticas de gobierno en la cultura y en el funcionamiento institucionales. 		
Producto o Sub-producto	Código de Ética (y sus instancias en funcionamiento)		
¿Para cuándo?	Diciembre 31, del año 2026		
¿Cómo se va a medir?	<p>Mediciones de proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del Código de Ética • Aprobación del Código de Ética • Creación de las instancias de gobierno, gestión y seguimiento al Código de Ética <p>Mediciones de efectividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de Indicadores. • Evaluación cumplimiento de estándares de Código de Ética. 		
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?	<ul style="list-style-type: none"> • Conformación de los equipos de trabajo. 		
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)
	1.8.1	Investigación acerca de las mejores prácticas en cuanto a códigos de ética en instituciones análogas al TSE.	Secretario(a) General, Director(a) de Planificación y Desarrollo, Director(a) de Auditoría.
	1.8.2	Realización de consultas con expertos en ética, ontología y filosofía respecto del marco conceptual del Código de Ética.	Pleno del TSE, Secretario(a) General, Director(a) de Planificación y Desarrollo, Director(a) de Auditoría.

1.8.3	Redacción de un borrador de Código de Ética.	Pleno del TSE, Secretario(a) General, Director(a) de Planificación y Desarrollo, Director(a) de Auditoría.
1.8.4	Socialización del borrador de Código de Ética.	Pleno del TSE, Secretario(a) General, Director(a) de Planificación y Desarrollo, Director(a) de Auditoría.
1.8.5	Ajustes y aprobación del Código de Ética.	Pleno del TSE
1.8.6	Implementación del Código de Ética, incluyendo la instauración de las instancias para su gobierno, gestión y seguimiento.	Pleno del TSE, Secretario(a) General, Director(a) de Planificación y Desarrollo, Director(a) de Auditoría.
1.8.7	Seguimiento a la implementación del Código de Ética.	Director(a) de Auditoría

EJE ESTRATÉGICO:	EDT 2.0	Desarrollo humano y cultura institucional
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.1	Elaborar e implementar un Plan de Carrera que tome en cuenta tanto las necesidades actuales y futuras de la institución como el desarrollo humano integral de las personas que conforman el TSE, con énfasis en la construcción de capacidades y competencias en las personas. El Plan de Carrera debe contribuir a que el TSE alcance niveles verificables de excelencia institucional y, a la vez, se convierta en uno de los mejores lugares para trabajar en la República Dominicana.
Descripción:	<p>Este objetivo incluye las definiciones de un Plan de carrera, de tal forma que permita la construcción y preservación de las capacidades técnicas o conocimiento y especializado, asegurando además el retorno de la inversión en la creación de estas capacidades y garantizando la conservación de la experiencia técnica especializada. Disponiendo de talento humano con requisitos mínimos para realizar las tareas, definidos en el perfil en atención al del cargo que ocupa. Esto incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Requisitos para incorporarse a carrera. • Beneficios de Carrera. • Condiciones para permanecer en carrera. • Requisitos para salir o ser excluido de carrera. • Programación de Formación Técnica. • Programación Entrenamiento. • Programación Inducciones introductorias o sobre nuevas metodologías. • Cronograma de desarrollo de las programaciones. • Levantamiento de necesidades en cuanto a capacitación. • Costo por actividad. 	
¿Quién es el responsable?	Director(a) de Recursos Humanos.	
¿Cuál es el resultado esperado?	<ul style="list-style-type: none"> • Implementado un Plan de Carrera para los recursos humanos de la institución. • Aumento de las capacidades y desarrollo de las habilidades y destrezas del recurso humano, haciendo más productivo y eficiente en la realización de sus tareas. 	
Producto o Sub-producto	Plan de carrera del TSE.	
¿Para cuándo?	Diciembre 30, del año 2026	

<p>¿Cómo se va a medir?</p>	<p>Mediciones de proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de las normativas vigentes • Cumplimiento de los lineamientos institucionales y/o del alto mando. • Cumplimiento con los requerimientos 																								
	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento con los lineamientos de la Alta Dirección. • Cumplimiento de la programación. <p>Mediciones de efectividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de respuesta. • Tiempo de respuesta • Evaluación del desempeño. • Productividad de los recursos humanos. • Cumplimiento con los objetivos del plan. 																								
<p>¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de indicadores y construcción de línea base. 																								
<p>¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="500 852 597 898">EDT</th> <th data-bbox="597 852 954 898">Qué/Estrategia</th> <th data-bbox="954 852 1320 898">Quién/Responsable(s)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="500 898 597 940">2.1.1</td> <td data-bbox="597 898 954 940">Realizar diagnóstico institucional</td> <td data-bbox="954 898 1320 940">Director(a) de Recursos Humanos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="500 940 597 982">2.1.2</td> <td data-bbox="597 940 954 982">Diseño del Plan de carrera.</td> <td data-bbox="954 940 1320 982">Director(a) de Recursos Humanos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="500 982 597 1024">2.1.3</td> <td data-bbox="597 982 954 1024">Revisión del Plan de carrera.</td> <td data-bbox="954 982 1320 1024">Presidente Comisión de Reglamentos.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="500 1024 597 1066">2.1.4</td> <td data-bbox="597 1024 954 1066">Aprobación de Plan de Carrera</td> <td data-bbox="954 1024 1320 1066">Pleno del TSE</td> </tr> <tr> <td data-bbox="500 1066 597 1108">2.1.5</td> <td data-bbox="597 1066 954 1108">Implementación del Plan de Carrera.</td> <td data-bbox="954 1066 1320 1108">Director(a) de Recursos Humanos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="500 1108 597 1224">2.1.6</td> <td data-bbox="597 1108 954 1224">Evaluación del Plan de Carrera (Estructura del Plan y desempeño de los colaboradores).</td> <td data-bbox="954 1108 1320 1224">Director(a) de Recursos Humanos Director (a) de Planificación y Desarrollo.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="500 1224 597 1264">2.1.7</td> <td data-bbox="597 1224 954 1264">Ajustes al Plan de carrera.</td> <td data-bbox="954 1224 1320 1264">Director(a) de Recursos Humanos</td> </tr> </tbody> </table>	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)	2.1.1	Realizar diagnóstico institucional	Director(a) de Recursos Humanos	2.1.2	Diseño del Plan de carrera.	Director(a) de Recursos Humanos	2.1.3	Revisión del Plan de carrera.	Presidente Comisión de Reglamentos.	2.1.4	Aprobación de Plan de Carrera	Pleno del TSE	2.1.5	Implementación del Plan de Carrera.	Director(a) de Recursos Humanos	2.1.6	Evaluación del Plan de Carrera (Estructura del Plan y desempeño de los colaboradores).	Director(a) de Recursos Humanos Director (a) de Planificación y Desarrollo.	2.1.7	Ajustes al Plan de carrera.	Director(a) de Recursos Humanos
EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)																							
2.1.1	Realizar diagnóstico institucional	Director(a) de Recursos Humanos																							
2.1.2	Diseño del Plan de carrera.	Director(a) de Recursos Humanos																							
2.1.3	Revisión del Plan de carrera.	Presidente Comisión de Reglamentos.																							
2.1.4	Aprobación de Plan de Carrera	Pleno del TSE																							
2.1.5	Implementación del Plan de Carrera.	Director(a) de Recursos Humanos																							
2.1.6	Evaluación del Plan de Carrera (Estructura del Plan y desempeño de los colaboradores).	Director(a) de Recursos Humanos Director (a) de Planificación y Desarrollo.																							
2.1.7	Ajustes al Plan de carrera.	Director(a) de Recursos Humanos																							

<p>EJE ESTRATÉGICO:</p>	<p>EDT 2.0</p>	<p>Desarrollo humano y cultura institucional</p>
<p>OBJETIVO ESTRATÉGICO:</p>	<p>2.2</p>	<p>Diseñar la cultura institucional del TSE, garantizando que cuente con atributos que sean coherentes con los valores institucionales. Diseñar e implementar un programa de intervenciones que permita instaurar y mantener la nueva cultura institucional.</p>
<p>Descripción:</p>		<p>Este objetivo abarca todos los procesos necesarios para la creación y la gestión de una cultura institucional distintiva y alineada con su marco estratégico. Esto incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de la cultura deseada, incluyendo la definición de los atributos culturales distintivos a trabajar. • Identificar atributos culturales genéricos que deben ser trabajados • Realización de un diagnóstico para identificar las brechas en las percepciones y actitudes de las personas respecto de los atributos culturales (distintivos y genéricos) a trabajar. • Diseño de intervenciones específicas para promover los atributos genéricos de la cultura institucional.

6.

	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de intervenciones específicas para promover los atributos distintivos de la cultura organizacional. • Ejecución de programa de intervenciones específicas para promover los atributos genéricos de la cultura institucional. • Ejecución de programa de intervenciones específicas para promover los atributos distintivos de la cultura organizacional • Diseño de instrumentos de medición de las percepciones y actitudes de las personas en relación con la nueva cultura institucional. • Evaluación periódica del alineamiento de las personas respecto de la nueva cultura institucional. • Diseño y ejecución de un programa de intervenciones dirigido al mantenimiento y fortalecimiento continuo de la nueva cultura organizacional. 															
¿Quién es el responsable?	Director(a) de Recursos Humanos, Director(a) de Planificación y Desarrollo.															
¿Cuál es el resultado esperado?	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura institucional distintiva y alineada con el marco estratégico institucional. 															
Producto o Sub-producto	Programa de intervenciones en la cultura institucional															
¿Para cuándo?	Diciembre 30, del año 2026															
¿Cómo se va a medir?	<p>Mediciones de proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realización del diagnóstico de la cultura institucional. • Definición de atributos distintivos y genéricos de la nueva cultura institucional. • Diseño de intervenciones en la cultura institucional. • Ejecución del programa de intervenciones en la cultura institucional. • Diseño de instrumento de medición de percepciones y actitudes de las personas respecto de la nueva cultura institucional. <p>Mediciones de efectividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación periódica del alineamiento de las personas respecto de la nueva cultura institucional. 															
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?	<ul style="list-style-type: none"> • Conformación de los equipos de trabajo. 															
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	<table border="1"> <thead> <tr> <th>EDT</th> <th>Qué/Estrategia</th> <th>Quién/Responsable(s)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2.2.1</td> <td>Diseño de la cultura deseada, incluyendo la definición de los atributos culturales distintivos a trabajar.</td> <td>Pleno del TSE, Secretario(a) General, Director(a) de Recursos Humanos, Director(a) de Planificación y Desarrollo</td> </tr> <tr> <td>2.2.2</td> <td>Identificar atributos culturales genéricos que deben ser trabajados</td> <td>Pleno del TSE, Secretario(a) General, Director(a) de Recursos Humanos, Director(a) de Planificación y Desarrollo</td> </tr> <tr> <td>2.2.3</td> <td>Realización de un diagnóstico para identificar las brechas en las percepciones y actitudes de las personas respecto de los atributos culturales (distintivos y genéricos) a trabajar.</td> <td>Director(a) de Recursos Humanos, Director(a) de Planificación y Desarrollo</td> </tr> <tr> <td>2.2.4</td> <td>Diseño de intervenciones específicas para promover los atributos genéricos de la cultura institucional.</td> <td>Director(a) de Recursos Humanos, Director(a) de Planificación y Desarrollo</td> </tr> </tbody> </table>	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)	2.2.1	Diseño de la cultura deseada, incluyendo la definición de los atributos culturales distintivos a trabajar.	Pleno del TSE, Secretario(a) General, Director(a) de Recursos Humanos, Director(a) de Planificación y Desarrollo	2.2.2	Identificar atributos culturales genéricos que deben ser trabajados	Pleno del TSE, Secretario(a) General, Director(a) de Recursos Humanos, Director(a) de Planificación y Desarrollo	2.2.3	Realización de un diagnóstico para identificar las brechas en las percepciones y actitudes de las personas respecto de los atributos culturales (distintivos y genéricos) a trabajar.	Director(a) de Recursos Humanos, Director(a) de Planificación y Desarrollo	2.2.4	Diseño de intervenciones específicas para promover los atributos genéricos de la cultura institucional.	Director(a) de Recursos Humanos, Director(a) de Planificación y Desarrollo
	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)													
	2.2.1	Diseño de la cultura deseada, incluyendo la definición de los atributos culturales distintivos a trabajar.	Pleno del TSE, Secretario(a) General, Director(a) de Recursos Humanos, Director(a) de Planificación y Desarrollo													
	2.2.2	Identificar atributos culturales genéricos que deben ser trabajados	Pleno del TSE, Secretario(a) General, Director(a) de Recursos Humanos, Director(a) de Planificación y Desarrollo													
	2.2.3	Realización de un diagnóstico para identificar las brechas en las percepciones y actitudes de las personas respecto de los atributos culturales (distintivos y genéricos) a trabajar.	Director(a) de Recursos Humanos, Director(a) de Planificación y Desarrollo													
2.2.4	Diseño de intervenciones específicas para promover los atributos genéricos de la cultura institucional.	Director(a) de Recursos Humanos, Director(a) de Planificación y Desarrollo														

2.2.5	Diseño de intervenciones específicas para promover los atributos distintivos de la cultura organizacional.	Director(a) de Recursos Humanos, Director(a) de Planificación y Desarrollo
2.2.6	Ejecución de programa de intervenciones específicas para promover los atributos genéricos de la cultura institucional.	Director(a) de Recursos Humanos Director (a) de Planificación y Desarrollo.
2.2.7	Ejecución de programa de intervenciones específicas para promover los atributos distintivos de la cultura organizacional	Director(a) de Recursos Humanos, Director(a) de Planificación y Desarrollo
2.2.8	Diseño de instrumentos de medición de las percepciones y actitudes de las personas en relación con la nueva cultura institucional.	Director(a) de Recursos Humanos, Director(a) de Planificación y Desarrollo
2.2.9	Evaluación periódica del alineamiento de las personas respecto de la nueva cultura institucional.	Pleno del TSE, Secretario(a) General, Director(a) de Recursos Humanos, Director(a) de Planificación y Desarrollo
2.2.10	Diseño y ejecución de un programa de intervenciones dirigido al mantenimiento y fortalecimiento continuo de la nueva cultura organizacional.	Director(a) de Recursos Humanos, Director(a) de Planificación y Desarrollo

EJE ESTRATÉGICO:	EDT 2.0	Desarrollo humano y cultura institucional
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	2.3	Establecer un Plan de Pensiones Institucional, considerando las estipulaciones de Ley para tales fines, sin menoscabo de la naturaleza de órgano extrapoder del TSE. El Plan de Pensiones debe considerar las características propias de la institución, así como las de la carrera administrativa en el TSE, la cual no es necesariamente compatible con todos los ámbitos del sector público. El Plan de Pensiones debe ser flexible en cuanto a su compatibilidad respecto de otros sistemas de pensiones, de forma que permita procesos de transferencia, resultados de concertación de acuerdos.
Descripción:	<p>Este objetivo incluye las definiciones de un Plan de Pensiones, de tal forma que permita la construcción y la inclusión del personal que cumplan con los requisitos necesarios, asegurando además la administración de los fondos de pensiones de manera transparente. Esto incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategia general para la creación del Plan de Pensiones dentro del marco legal e institucional vigente. • Requisitos para incorporarse a Plan de Pensiones • Beneficios de Plan de Pensiones. • Condiciones para permanecer Plan de Pensiones. • Requisitos para salir o ser excluido de Plan de Pensiones. • Programación. • Programación Inducciones introductorias o sobre nuevas metodologías. • Cronograma de desarrollo de las programaciones. • Levantamiento de personal Plan de Pensiones. • Costos para ejecución Plan de Pensiones. 	
¿Quiénes el responsable?	Director(a) de Recursos Humanos.	

¿Cuál es el resultado esperado?	<ul style="list-style-type: none"> Implementado un Plan de Pensiones para los recursos humanos de la institución. 		
Producto o Sub-producto	Plan de Pensiones del TSE.		
¿Para cuándo?	Julio 30, del año 2026		
	<p>Mediciones de proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de las normativas vigentes Cumplimiento de los lineamientos institucionales y/o del alto mando. Cumplimiento con los requerimientos Cumplimiento con los lineamientos de la Alta Dirección. Cumplimiento de la programación. <p>Mediciones de efectividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> Capacidad de respuesta. Tiempo de respuesta Evaluación del desempeño. Productividad de los recursos humanos. Cumplimiento con los objetivos del plan. 		
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?	<ul style="list-style-type: none"> Diseño de indicadores y construcción de línea base. 		
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)
	2.3.1	Diseño de estrategia para la creación del Plan de Pensiones	Director(a) de Recursos Humanos
	2.3.2	Diseño del Plan de Pensiones	Director(a) de Recursos Humanos
	2.3.3	Revisión del Plan de Pensiones.	Presidente Comisión de Reglamentos.
	2.3.4	Aprobación de Plan de Pensiones	Pleno del TSE
	2.3.5	Implementación del Plan de Pensiones	Director(a) de Recursos Humanos
	2.3.6	Evaluación del Plan de Pensiones (Estructura del Plan).	Director(a) de Recursos Humanos Director (a) de Planificación y Desarrollo.
	2.3.7	Ajustes al Plan de Pensiones.	Director(a) de Recursos Humanos

EJE ESTRATÉGICO:	ED 3.0	Calidad de los servicios y proyección institucional	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	3.1	Consolidar y formalizar – en términos de recursos, procesos, procedimientos, estándares y mediciones – el servicio de rectificación de Actas del Estado Civil, de forma que los avances logrados se mantengan y se superen, se minimicen los errores y el tiempo de proceso, y se tome en cuenta el despliegue del servicio a las dependencias municipales del TSE. Así mismo, crear una plataforma virtual que permita ofrecer en línea los servicios de rectificaciones de Actas del Estado Civil.	
		Este objetivo abarca todos los aspectos relacionados a la rectificación de Actas del Estado Civil, en el contexto de la eficientización de los procesos y medición de resultados, generando estándares referentes a la prestación de servicios. Este incluye: <ul style="list-style-type: none"> • Definición de procesos y procedimientos • Establecimiento de estándares. • Sistema de medición. • Análisis de falla o errores. • Matriz de producción con tiempos, requisitos y condiciones para la prestación de servicios. • Requerimientos para la prestación de servicios. • Plataforma virtual que incluya plan de mantenimiento y desarrollo de la misma. 	
¿Quiénes el responsable?		Director(a) de Rectificaciones de Actas del Estado Civil.	
¿Cuál es el resultado esperado?		<ul style="list-style-type: none"> • Ciudadano el cual requiere de la rectificación de errores en actas del estado civil con decisión que tienen carácter judicial según lo establecido en la ley orgánica del tribunal superior electoral y otras leyes complementarias. 	
Producto o Sub-producto		Decisiones sobre Actas del Estado Civil con errores.	
¿Para cuándo?		Diciembre 31, del año 2026	
		Mediciones de proceso: <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de medición • Cumplimiento de Leyes o normativas vigentes. • Cumplimiento Direccionamiento institucional. Mediciones de efectividad: <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de respuesta. • Capacidad de respuesta. • Cumplimiento de atributos o características compromisos con la prestación del servicio. 	
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?		<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de indicadores y construcción de línea base. 	
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)
	3.1.1	Levantar y documentar los procesos y subprocesos.	Director(a) de Rectificaciones de Actas del Estado Civil.
	3.1.2	Estandarizar los procedimientos vinculados a rectificación de actas.	Director(a) de Rectificaciones de Actas del Estado Civil.
	3.1.3	Establecer sistema de medición para la evaluación y monitoreo del cumplimiento de los procedimientos y el logro de los objetivos.	Director(a) de Rectificaciones de Actas del Estado Civil. / Director(a) de Planificación y Desarrollo

3.1.4	Establecer criterios para la prestación del servicio.	Director(a) de Rectificaciones de Actas del Estado Civil.
3.1.5	Establecer plan de mejora continua.	Director(a) de Rectificaciones de Actas del Estado Civil.
3.1.6	Diseñar la plataforma tecnológica para la prestación de servicios de rectificaciones de Actas del Estado Civil.	Director(a) de Rectificaciones de Actas del Estado Civil. Director(a) de Tecnología de Comunicaciones.
3.1.7	Corrida de Prueba de la Plataforma	Director(a) de Rectificaciones de Actas del Estado Civil.
3.1.8	Implementar las operaciones de la Plataforma de manera oficial.	Director(a) de Rectificaciones de Actas del Estado Civil. Director(a) de Tecnología de Comunicaciones.
3.1.9	Evaluar el desempeño de la Plataforma tecnológica.	Director(a) de Rectificaciones de Actas del Estado Civil. Director(a) de Tecnología de Comunicaciones. / Director(a) de Planificación y Desarrollo.
3.1.10	Realizar ajuste de Mejora en la Plataforma tecnológica.	Director(a) de Rectificaciones de Actas del Estado Civil. Director(a) de Tecnología de Comunicaciones.
3.1.11	Dar mantenimiento y actualizar la Plataforma tecnológica para la prestación de servicios de rectificación de Actas del Estado Civil.	Director(a) de Rectificaciones de Actas del Estado Civil. Director(a) de Tecnología de Comunicaciones.

EJE ESTRATÉGICO:	EDT 3.0	Calidad de los servicios y proyección institucional
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	3.2	Consolidar y formalizar – en términos de recursos, procesos, procedimientos, estándares y mediciones – las labores del TSE relacionadas con el tema contencioso–electoral.
Descripción:	Este objetivo busca estructurar de forma sistémica los elementos que inciden en la resolución de conflictos en el ámbito contencioso electoral, por lo que, para eficientizar las actividades internas y maximizar la capacidad de respuesta incluye: <ul style="list-style-type: none"> • Regularización de recursos. • Estandarizar los tiempos de las actividades correlacionadas al proceso. • Estandarizar los procedimientos. • Definir procesos. • Estructurar sistema de medición 	
¿Quiénes el responsable?	Director(a) de Contencioso Electoral.	
¿Cuál es el resultado esperado?	Formalizada y estandarizada la prestación de servicios contenciosoelectorales.	
Producto o Sub-producto	Resolución de conflictos de o entre agrupaciones políticas	
¿Para cuándo?	Diciembre 31, del año 2026	

<p>¿Cómo se va a medir?</p>	<p>Mediciones de proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de medición • Cumplimiento de Leyes o normativas vigentes. • Cumplimiento Direccionamiento institucional. <p>Mediciones de efectividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de respuesta. • Capacidad de respuesta. • Cumplimiento de atributos o características compromisos con la prestación del servicio. 		
<p>¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?</p>	<p>Diseño de indicadores y construcción de línea base.</p>		
<p>¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?</p>	<p>EDT</p>	<p>Qué/Estrategia</p>	<p>Quién/Responsable(s)</p>
	<p>3.2.1</p>	<p>Levantamiento de información (incluyendo los mandatos de las normativas vigentes.</p>	<p>Director (a) Contencioso Electoral.</p>
	<p>3.2.2</p>	<p>Elaborar matriz de producción.</p>	<p>Director (a) Contencioso Electoral.</p>
	<p>3.2.3</p>	<p>Documentación de procesos y estandarización de procedimientos.</p>	<p>Director (a) Contencioso Electoral.</p>
	<p>3.2.4</p>	<p>Construcción de la estructura de medición.</p>	<p>Director (a) Contencioso Electoral.</p>
	<p>3.2.5</p>	<p>Formalización de la documentación.</p>	<p>Director(a) Contencioso Electoral/ Director(a) de Planificación y Desarrollo.</p>
	<p>3.2.6</p>	<p>Aprobación de la documentación.</p>	<p>Pleno del TSE.</p>
	<p>3.2.7</p>	<p>Evaluación de cumplimiento.</p>	<p>Director(a) de Planificación y Desarrollo.</p>

EJE ESTRATÉGICO: EDT 3.0 Calidad de los servicios y proyección institucional

OBJETIVO ESTRATÉGICO: 3.3 Elaborar e implementar un Plan Integral de Comunicación (interna y externa) que tome en cuenta los diversos medios y plataformas de comunicación y que sea coherente con la visión, la misión y los valores institucionales en términos de su pertinencia y efectividad, que apunte el posicionamiento estratégico del TSE, que apoye la operatividad de la institución y refuerce su cultura institucional.

Descripción: Este objetivo tiene por alcance el establecimiento de directrices comunicacionales diseñadas acorde a la naturaleza de la institución como órgano administrador de justicia contenciosa electoral y garante de derechos civiles de los ciudadanos. Además, abarca a todos los miembros o colaboradores de la institución de todos los niveles.

Esto incluye:

- Políticas.
- Procedimientos.
- Estándares.
- Plataforma comunicacional.
- Cloud con las especificaciones requeridas para el manejo de la plataforma comunicacional.

6.

	<ul style="list-style-type: none"> Difusión del contenido para sensibilizar y entrenar al personal en el uso adecuado de la plataforma comunicacional y los estándares, políticas y procedimientos de comunicación institucional. 																											
¿Quién es el responsable?	Director(a) de Comunicaciones y Relaciones Públicas.																											
¿Cuál es el resultado esperado?	<ul style="list-style-type: none"> Establecimiento de las directrices implementadas por medio de políticas, estándares, procedimientos, así como una plataforma tecnológica que permitan una efectiva comunicación tanto a lo interno como a lo externo de la institución. 																											
Producto o Sub-producto	<ul style="list-style-type: none"> Plan Integral de Comunicación Institucional implementado 																											
¿Para cuándo?	Diciembre 31, del año 2026																											
¿Cómo se va a medir?	<p>Mediciones de proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de normativas vigentes. Cumplimiento del direccionamiento estratégico. Cumplimiento de las directrices <p>Mediciones de efectividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> Desempeño Capacidad instalada. 																											
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?	Conformación de los equipos de trabajo.																											
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	<table border="1"> <thead> <tr> <th>EDT</th> <th>Qué/Estrategia</th> <th>Quién/Responsable(s)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3.3.1</td> <td>Levantar situación institucional en cuanto a las comunicaciones internas y externas.</td> <td>Director(a) de Comunicaciones y Relaciones Públicas. / Director(a) de Tecnología de Comunicaciones.</td> </tr> <tr> <td>3.3.2</td> <td>Diseñar Plan de Comunicaciones Internas y Externas</td> <td>Director(a) de Comunicaciones y Relaciones Públicas. / Director(a) de Tecnología de Comunicaciones.</td> </tr> <tr> <td>3.3.3</td> <td>Establecer cronograma de desarrollo.</td> <td>Director(a) de Comunicaciones y Relaciones Públicas. / Director(a) de Tecnología de Comunicaciones.</td> </tr> <tr> <td>3.3.4</td> <td>Elaborar presupuesto y plan de financiamiento para la sostenibilidad de Plan de Comunicaciones Internas y Externas</td> <td>Director(a) de Comunicaciones y Relaciones Públicas. / Dirección Financiera</td> </tr> <tr> <td>3.3.5</td> <td>Revisión y Aprobación de Plan de Comunicaciones Internas y Externas</td> <td>Pleno del TSE.</td> </tr> <tr> <td>3.3.6</td> <td>Implementación de Plan de Comunicaciones Internas y Externas</td> <td>Director(a) de Comunicaciones y Relaciones Públicas. / Director(a) de Tecnología de Comunicaciones.</td> </tr> <tr> <td>3.3.7</td> <td>Evaluar el desempeño e impactos posterior a la implementación del Plan de Comunicaciones Internas y Externas</td> <td>Dirección de Planificación y Desarrollo</td> </tr> <tr> <td>3.3.8</td> <td>Ajustar y mantener las acciones definidas Plan de Comunicaciones Internas y Externas según corresponda.</td> <td>Director(a) de Comunicaciones y Relaciones Públicas. / Director(a) de Tecnología de Comunicaciones.</td> </tr> </tbody> </table>	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)	3.3.1	Levantar situación institucional en cuanto a las comunicaciones internas y externas.	Director(a) de Comunicaciones y Relaciones Públicas. / Director(a) de Tecnología de Comunicaciones.	3.3.2	Diseñar Plan de Comunicaciones Internas y Externas	Director(a) de Comunicaciones y Relaciones Públicas. / Director(a) de Tecnología de Comunicaciones.	3.3.3	Establecer cronograma de desarrollo.	Director(a) de Comunicaciones y Relaciones Públicas. / Director(a) de Tecnología de Comunicaciones.	3.3.4	Elaborar presupuesto y plan de financiamiento para la sostenibilidad de Plan de Comunicaciones Internas y Externas	Director(a) de Comunicaciones y Relaciones Públicas. / Dirección Financiera	3.3.5	Revisión y Aprobación de Plan de Comunicaciones Internas y Externas	Pleno del TSE.	3.3.6	Implementación de Plan de Comunicaciones Internas y Externas	Director(a) de Comunicaciones y Relaciones Públicas. / Director(a) de Tecnología de Comunicaciones.	3.3.7	Evaluar el desempeño e impactos posterior a la implementación del Plan de Comunicaciones Internas y Externas	Dirección de Planificación y Desarrollo	3.3.8	Ajustar y mantener las acciones definidas Plan de Comunicaciones Internas y Externas según corresponda.	Director(a) de Comunicaciones y Relaciones Públicas. / Director(a) de Tecnología de Comunicaciones.
	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)																									
	3.3.1	Levantar situación institucional en cuanto a las comunicaciones internas y externas.	Director(a) de Comunicaciones y Relaciones Públicas. / Director(a) de Tecnología de Comunicaciones.																									
	3.3.2	Diseñar Plan de Comunicaciones Internas y Externas	Director(a) de Comunicaciones y Relaciones Públicas. / Director(a) de Tecnología de Comunicaciones.																									
	3.3.3	Establecer cronograma de desarrollo.	Director(a) de Comunicaciones y Relaciones Públicas. / Director(a) de Tecnología de Comunicaciones.																									
	3.3.4	Elaborar presupuesto y plan de financiamiento para la sostenibilidad de Plan de Comunicaciones Internas y Externas	Director(a) de Comunicaciones y Relaciones Públicas. / Dirección Financiera																									
	3.3.5	Revisión y Aprobación de Plan de Comunicaciones Internas y Externas	Pleno del TSE.																									
	3.3.6	Implementación de Plan de Comunicaciones Internas y Externas	Director(a) de Comunicaciones y Relaciones Públicas. / Director(a) de Tecnología de Comunicaciones.																									
3.3.7	Evaluar el desempeño e impactos posterior a la implementación del Plan de Comunicaciones Internas y Externas	Dirección de Planificación y Desarrollo																										
3.3.8	Ajustar y mantener las acciones definidas Plan de Comunicaciones Internas y Externas según corresponda.	Director(a) de Comunicaciones y Relaciones Públicas. / Director(a) de Tecnología de Comunicaciones.																										

EJE ESTRATÉGICO:	EDT 3.0	Calidad de los servicios y proyección institucional	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	3.4	Desarrollar el Centro de Investigación y Capacitación de Justicia Electoral y Democracia (CICJED) de forma que se posicione como la principal institución a nivel de la región Latinoamericana en cuanto a educación e investigación de los temas contencioso-electorales.	
Descripción:	<p>Este objetivo tiene como alcance la creación de capacidades técnicas o especialización en cuanto a lo contencioso electoral y rectificaciones de actas del estado civil, tanto desde la óptica de investigación como de desde capacitación, dirigido a los actores del sistema político electoral, la sociedad civil y ciudadanía en sentido general. Esto incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maestrías. • Diplomados. • Cursos. • Talleres • Publicaciones. • Concursos • Así como, otras actividades de carácter educativo y de sensibilización o creación de conciencia. <p>Además, se incluye la construcción de la estructura organizacional, de la malla curricular y cargos del Centro de Investigación y Capacitación de Justicia Electoral y Democracia (CICJED).</p>		
¿Quién es el responsable?	Encargado (a) del Centro de Investigación y Capacitación en Justicia Electoral y Democracia.		
¿Cuál es el resultado esperado?	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollado el Centro de Investigación y Capacitación de Justicia Electoral y Democracia (CICJED) con estructura organizacional, malla curricular y cargos definidos, consolidando así, el sistema de justicia electoral. 		
Producto o Sub-producto	Actores del Sistema Electoral, sociedad civil y ciudadanos empoderados de la importancia de la justicia electoral por medio de la formalización y concientización.		
¿Para cuándo?	Diciembre 31, del año 2026		
¿Cómo se va a medir?	<p>Mediciones de proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de normativas vigentes. • Cumplimiento del direccionamiento estratégico. • Cumplimiento de las directrices para la construcción de capacidades. <p>Mediciones de efectividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Capacidad instalada. 		
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de indicadores y construcción de línea base. 		
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)
	3.4.1	Levantar de necesidades de capacitación especializada.	Director de Recursos Humanos.
	3.4.2	Diseñar la malla curricular de las distintas capacitaciones y sensibilizaciones a impartir.	Centro de Investigación y Capacitación en Justicia Electoral y Democracia.
	3.4.3	Establecer cronograma de desarrollo.	Centro de Investigación y Capacitación en Justicia Electoral y Democracia.

3.4.4	Elaborar presupuesto y plan de financiamiento para la sostenibilidad de los proyectos del CICJED.	Centro de Investigación y Capacitación en Justicia Electoral y Democracia. / Dirección Financiera
3.4.5	Desarrollar actividades de capacitación.	Centro de Investigación y Capacitación en Justicia Electoral.
3.4.6	Evaluar el desempeño de los impactados o afectados por las capacitaciones.	Dirección de Planificación y Desarrollo
3.4.7	Establecer directrices y lineamientos de políticas para la realización de investigaciones en casos contenciosos electorales.	Centro de Investigación y Capacitación en Justicia Electoral
3.4.8	Implementar actividades impulsoras de investigaciones. (concursos, publicaciones, consultas, documentos de consultas, etc.)	Centro de Investigación y Capacitación en Justicia Electoral
3.4.9	Evaluar el impacto de las capacitaciones, sensibilizaciones e investigaciones relacionadas a temas contenciosos electorales.	Dirección de Planificación y Desarrollo
3.4.10	Ajustar y mantener malla curricular actualizada y lineamientos para la investigación sobre temas contenciosos.	Centro de Investigación y Capacitación en Justicia Electoral

EJE ESTRATÉGICO:	EDT 3.0	Calidad de los servicios y proyección institucional
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	3.6	Elaborar e implementar un Plan de Despliegue Territorial del TSE, de forma que se garantice que los servicios que ofrece la institución como parte de sus competencias jurisdiccionales lleguen a todos los municipios del país.
Descripción	<p>Este objetivo contempla desarrollar la puesta en funcionamiento oficinas gestoras de procesos contenciosos electorales y de rectificaciones de actas del estado civil en distintos municipios cabeceras a nivel nacional, con la finalidad de descongestionar la sede principal, viabilizar y agilizar nuestras prestaciones de servicios. Esto incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura de operaciones. • Procedimientos definidos para operar. • Estructura organizacional. • Reglamento institucional para regular las operaciones y establecer criterios y alcance (jurisdiccional y operaciones). • Estructura de cargos. • Perfiles de cargos. • Costeo de operaciones. • Definición de operaciones logísticas. • Infraestructura tecnológica. 	
¿Quién es el responsable?	Secretario (a) General / Director (a) Administrativo(a) / Director (a) de Recursos Humanos / Director(a) de Planificación y Desarrollo.	

¿Cuál es el resultado esperado?	Ampliada la cobertura geográfica de las operaciones del TSE hasta los municipios cabeceras en todo el país.		
Producto o Sub-producto	Oficinas municipales del TSE.		
¿Para cuándo?	Diciembre 30, del año 2026		
¿Cómo se va a medir?	<p>Mediciones de proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de las normativas de ley. • Cumplimiento del direccionamiento institucional. <p>Mediciones de efectividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de respuesta expedientes Municipios de todo el País • Capacidad de repuesta. • Flujos de expedientes depositados en la Sede Principal TSE 		
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?	<ul style="list-style-type: none"> • Conformación de los equipos de trabajo. • Diseño e implementación de indicadores y construcción de línea base. 		
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)
	3.6.1	Realizar levantamiento sobre documentación recibida de los municipios de todo el país.	Secretario (a) General
	3.6.2	Evaluación de tiempo de respuestas expedientes depositados TSE.	Secretario (a) General
	3.6.3	Realizar evaluación de costos operacionales.	Director (a) Administrativo (a)
	3.6.4	Realizar estudio factibilidad económica.	Director (a) Administrativo (a)
	3.6.5	Diseñar Proyecto de Despliegue Territorial del TSE.	Director (a) Administrativo (a)
	3.6.6	Revisión Proyecto de Despliegue Territorial del TSE.	Presidente (TSE)
	3.6.7	Aprobación Proyecto de Despliegue Territorial del TSE.	Pleno (Magistrados TSE)
	3.6.8	Formulación Plan de Inversiones y Sostenibilidad Financiera.	Director (a) Administrativo (a)
	3.6.9	Revisión Plan de Inversiones y Sostenibilidad Financiera.	Presidente (TSE)
	3.6.10	Aprobación Plan de Sostenibilidad Financiera.	Pleno (Magistrados TSE)
3.6.11	Implementación proyecto de despliegue territorial institucional del TSE evaluación de cumplimiento.	Director (a) Administrativo (a)	

EJE ESTRATÉGICO: EDT 3.0		Calidad de los servicios y proyección institucional	
OBJETIVO ESTRATÉGICO: 3.7	Robustecer la plataforma de Tecnología de Información y de Comunicaciones, de forma que la institución cuente con las capacidades y redundancias necesarias para proveer, de manera confiable y sostenible, los servicios que caen dentro de sus competencias jurisdiccionales. Las características de la plataforma de Tecnología de Información y de Comunicaciones apoyarán el Plan de Continuidad Institucional.		
Descripción:	El desarrollo de este objetivo busca alcanzar una mejora significativa en la plataforma tecnológica institucional sea seguro, confiable, sostenible, viable, capaz de manejar flujos operacionales internos de las sedes de manera simultaneas e interacción ciudadana. Esto incluye: <ul style="list-style-type: none"> • Hardware. • Software. • Comunicaciones. 		
¿Quién es el responsable?	Director (a) de Tecnología de la Información.		
¿Cuál es el resultado esperado?	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma Informática, confiable, segura y compatible con otras plataformas y actualizada en el tiempo. 		
Producto o Sub-producto	Plataforma Informática TSE mejora y actualización.		
¿Para cuándo?	Diciembre 30, del año 2026		
	Mediciones de proceso: <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de ley • Establecimiento de Backup. • Cumplimiento de plan de mantenimiento preventivo y correctivo. Mediciones de efectividad: <ul style="list-style-type: none"> • Flujos operacionales efectivos. • Respuestas ciudadanas oportunas. • Fiabilidad de la información. 		
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño e Implementación de Indicadores y Construcción de Línea Base. 		
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Quién/Responsable(s)	
	3.7.1	Levantamiento de Equipos Informáticos	Director (a) de Tecnología de la Información
	3.7.2	Actualizaciones Licenciamientos	Director (a) de Tecnología de la Información
	3.7.3	Proyección de Capacidades Operacionales	Director (a) de Tecnología de la Información
	3.7.4	Aumento de Capacidades Operacionales	Director (a) de Tecnología de la Información
	3.7.5	Planes de Backup.	Director (a) de Tecnología de la Información
	3.7.6	Implementación de políticas de Seguridad adecuadas	Director (a) de Tecnología de la Información
	3.7.7	Plan de actualización y Mantenimiento Preventivo y Correctivo.	Director (a) de Tecnología de la Información

EJE ESTRATÉGICO:	EDT 3.0	Calidad de los servicios y proyección institucional	
OBJETIVO ESTRATÉGICO:	3.8	Desarrollar la infraestructura de transporte y logística, de forma que la institución cuente con las capacidades y redundancias necesarias para proveer, de manera confiable y sostenible, los servicios que caen dentro de sus competencias jurisdiccionales. Las características de la infraestructura de transporte y logística serán coherentes con el Plan de Continuidad Institucional.	
Descripción:	<p>El desarrollo de este objetivo busca asegurar que la institución cuenta con los equipamientos y las capacidades logísticas para sostener la provisión de sus servicios. El objetivo incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico de necesidades de recursos (personas, vehículos, equipos de comunicación, etc.) • Elaboración de un plan de adecuación logística para cubrir todas las necesidades detectadas, incluyendo en el mismo la adquisición programada de los equipos requeridos y la contratación programada de las personas requeridas. • Definición de la vinculación del plan de adecuación logística con el Plan de Continuidad Institucional. • Ejecución del plan de adecuación logística • Evaluación del plan de adecuación logística. 		
¿Quién es el responsable?	Director (a) Administrativo(a), Director(a) de Planificación y Desarrollo, Encargado(a) de Seguridad		
¿Cuál es el resultado esperado?	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura y capacidad logística capaz de sostener las operaciones y los servicios del TSE de forma óptima. 		
Producto o Sub-producto	Plan de Adecuación Logística.		
¿Para cuándo?	Diciembre 30, del año 2026		
¿Cómo se va a medir?	<p>Mediciones de proceso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del Plan de Adecuación Logística • Ejecución del Plan de Adecuación Logística <p>Mediciones de efectividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempos de respuesta • Capacidad de respuesta 		
¿Dónde se está hoy con relación a la meta y a los indicadores?	<ul style="list-style-type: none"> • Conformación de los equipos de trabajo. • Diseño e Implementación de Indicadores y Construcción de Línea Base. 		
¿Qué hay que hacer? ¿Quién lo va a hacer?	EDT	Qué/Estrategia	Quién/Responsable(s)
	3.8.1	Diagnóstico de necesidades de recursos (personas, vehículos, equipos de comunicación, etc.)	Director (a) Administrativo(a), Director(a) de Planificación y Desarrollo, Encargado(a) de Seguridad
	3.8.2	Elaboración del Plan de Adecuación Logística.	Director (a) Administrativo(a), Director(a) de Planificación y Desarrollo, Encargado(a) de Seguridad
	3.8.3	Definición de la vinculación del plan de adecuación logística con el Plan de Continuidad Institucional.	Director (a) Administrativo(a), Director(a) de Planificación y Desarrollo, Encargado(a) de Seguridad

3.8.4	Presupuesto del Plan de Adecuación Logística	Director (a) Administrativo(a), Director(a) Financiero(a), Encargado(a) de Seguridad
3.8.5	Aprobación del Plan de Adecuación Logística	Pleno del TSE
3.8.6	Ejecución del plan de adecuación logística	Director (a) Administrativo(a), Encargado(a) de Compras, Encargado(a) de Seguridad
3.8.7	Evaluación del plan de adecuación logística.	Director (a) Administrativo(a), Encargado(a) de Seguridad

c. Mapa estratégico

1. Gobernanza y fortalecimiento institucional							
<p>Lograr la definición – con las instancias correspondientes y de manera taxativa – de las competencias jurisdiccionales del TSE.</p>	<p>Robustecer la estructuración de todos los sistemas y sub-sistemas de la institución, de forma que cada área funcional cuente con políticas, procesos y procedimientos definidos, implementados y en consonancia con todo el esquema normativo institucional, con énfasis en el fortalecimiento y el mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad.</p>	<p>Revisar, en los casos que sea necesario, actualizar y/o completar los reglamentos que se derivan de la Ley Orgánica de la institución. Asimismo, establecer formalmente las políticas institucionales que se consideren necesarias para apuntalar el cumplimiento de los reglamentos.</p>	<p>Elaborar e implementar un Plan Institucional de Sostenibilidad Financiera que aborde, al menos, los siguientes aspectos: Necesidades de recursos financieros del TSE tanto para su operatividad como para su desarrollo institucional, El alcance del cumplimiento de una estrategia de vinculación inter-institucional a nivel internacional y multilateral para apoyar la atención a estas necesidades</p>	<p>Formalizar y fortalecer la función Auditoría y Control Interno, de forma que se garantice el cumplimiento de toda la normativa institucional, comenzando con el cumplimiento de la Ley Orgánica de la institución y sus aspectos que particularizan al TSE, respecto de otras instancias del Estado. El alcance del cumplimiento debe abarcar las políticas institucionales, políticas, procedimientos y todo el esquema de mediciones e indicadores de seguimiento.</p>	<p>Elaborar e implementar un Plan de Continuidad Institucional, institucional ante todo tipo de contingencias, incidentes y accidentes. El Plan de Continuidad Institucional debe proteger al TSE, a sus recursos humanos, a sus activos tangibles e intangibles (datos, plataforma tecnológica, etc.) y a sus capacidades institucionales frente a sismos, huracanes, incendios, crisis sociales y políticas, fallos tecnológicos o de infraestructura, entre otros.</p>	<p>Elaborar e implementar un Código de Ética que refleje los valores institucionales y se convierta en guía viva y práctica para el comportamiento de las personas que conforman el TSE.</p>	
<p>1.1.1. Elaboración del plan de trabajo, programación de las consultas y discusiones. 1.1.2. Ejecución del programa de consultas y discusiones. 1.1.3. Elaboración del documento base 1.1.4. Socialización y validación del documento base entre TSE, JCE, SCJ y IC 1.1.5. Ajuste del documento base. 1.1.6. Aprobación del documento definitivo 1.1.7. Publicación del documento definitivo 1.1.8. Celebración de eventos de difusión del documento definitivo</p>	<p>1.2.1 Actualizar calendario de intervenciones 1.2.2 Completar intervención en Área Contenciosa 1.2.3 Completar intervención en Área Rectificaciones 1.2.4 Completar intervención en Área Secretaría General 1.2.5 Completar intervención en Área Recursos Humanos. 1.2.6 Completar intervención en Área Compras 1.2.7 Completar intervención en Área Administrativa 1.2.8 Completar intervención en Área Tecnología de Información 1.2.9 Completar intervención en Área Planificación 1.2.10 Iniciar y completar intervención en Área Financiera 1.2.11 Iniciar y completar intervención en Área Auditoría 1.2.12 Iniciar y completar intervención en Área Legal 1.2.13 Iniciar y completar intervención en Área Género 1.2.14 Iniciar y completar intervención en Área Partidos Políticos 1.2.15 Iniciar y completar intervención en Área Relaciones Internacionales 1.2.16 Iniciar y completar intervención en Área Publicaciones 1.2.17 Iniciar y completar intervención en Área Transparencia 1.2.18 Iniciar y completar intervención en Área CIED. 1.2.19 Estructuración del Manual-Instructivo del Sistema de Gestión de Calidad 1.2.20 Aprobación del Manual-Instructivo del Sistema de Gestión de Calidad</p>	<p>1.3.1 Identificación de todos los reglamentos que se derivan de la Ley Orgánica del TSE. 1.3.2 Elaboración de todos los reglamentos que se derivan de la Ley Orgánica del TSE. 1.3.3 Aprobación de los reglamentos elaborados. 1.3.4 Publicación de los reglamentos elaborados.</p>	<p>1.4.1 Determinación de necesidades financieras integrales. 1.4.2 Identificación de fuentes alternativas de recursos. 1.4.3 Diseño de estrategias de vinculación con instituciones que pueden ser fuentes alternativas de recursos. 1.4.4 Aprobación del Plan Institucional de Sostenibilidad Financiera. 1.4.5 Implementación de estrategias de vinculación con instituciones que pueden ser fuentes alternativas de recursos. 1.4.6 Seguimiento a estrategias de vinculación con instituciones que pueden ser fuentes alternativas de recursos.</p>	<p>1.5.1 Realizar diagnóstico institucional Plan Auditoría. 1.5.2 Realizar diagnóstico institucional Plan Control Interno. 1.5.3 Diseño del Plan Auditoría. 1.5.4 Diseño del Plan Control Interno. 1.5.5 Revisión del Plan Auditoría. 1.5.6 Revisión del Plan Control Interno. 1.5.7 Aprobación Plan Auditoría. 1.5.8 Aprobación Plan Control Interno. 1.5.9 Implementación Plan Auditoría. 1.5.10 Implementación Plan Control Interno. 1.5.11 Evaluación del Plan Auditoría. 1.5.12 Evaluación del Plan Control Interno. 1.5.13 Ajustes o mejoras al Plan Auditoría. 1.5.14 Ajustes o mejoras al Plan Control Interno.</p>	<p>1.6.1 Elaboración de planes y protocolos de protección a las personas. 1.6.2 Elaboración de planes y protocolos de protección de la información del TSE. 1.6.3 Elaboración de planes y protocolos de protección de la plataforma tecnológica 1.6.4 Elaboración de planes y protocolos de protección de la infraestructura física 1.6.5 Estructuración del Plan de Continuidad Institucional 1.6.6 Aprobación del Plan de Continuidad Institucional 1.6.7 Implementación del Plan de Continuidad Institucional. 1.6.8 Evaluación y seguimiento del Plan de Continuidad Institucional.</p>	<p>1.7.1 Identificación de estándares y características del Sistema de Gestión Documental. 1.7.2 Diseño del Sistema de Gestión Documental. 1.7.3 Adquisición y/o implementación de soluciones de tecnología de información. 1.7.4 Definición de la vinculación del Sistema de Gestión Documental con el Sistema de gestión de Calidad y el Plan de Continuidad Institucional 1.7.5 Puesta en marcha del Sistema de Gestión Documental. 1.7.6 Seguimiento al funcionamiento del Sistema de Gestión Documental.</p>	<p>1.8.1 Investigación acerca de los mejores prácticas en cuanto a códigos de ética en instituciones análogas al TSE. 1.8.2 Realización de consultas con expertos en ética, ontología y filosofía respecto del marco conceptual del Código de Ética. 1.8.3 Redacción de un borrador de Código de Ética. 1.8.4 Socialización del borrador de Código de Ética. 1.8.5 Ajustes y aprobación del Código de Ética. 1.8.6 Implementación del Código de Ética, incluyendo la instauración de los instancias para su gobierno, gestión y seguimiento. 1.8.7 Seguimiento a la implementación del Código de Ética.</p>

2. Desarrollo Humano y Cultura Institucional		
Elaborar e implementar un Plan de Carrera que tome en cuenta tanto las necesidades actuales y futuras de la institución como el desarrollo humano integral de las personas que conforman el TSE, con énfasis en la construcción de capacidades y competencias en las personas. El Plan de Carrera debe contribuir a que el TSE alcance niveles verificables de excelencia institucional y, a la vez, se convierta en uno de los mejores lugares para trabajar en la República Dominicana.	Diseñar la cultura institucional del TSE, garantizando que cuente con atributos que sean coherentes con los valores institucionales. Diseñar e implementar un programa de intervenciones que permita instaurar y mantener la nueva cultura institucional.	Establecer un Plan de Pensiones Institucional, considerando las estipulaciones de Ley para tales fines, sin menoscabo de la naturaleza de órgano extrapoder del TSE. El Plan de Pensiones debe considerar las características propias de la institución, así como las de la carrera administrativa en el TSE, la cual no es necesariamente compatible con todos los ámbitos del sector público. El Plan de Pensiones debe ser flexible en cuanto a su compatibilidad respecto de otros sistemas de pensiones, de forma que permita procesos de transferencia, resultados de concertación de acuerdos.
2.1.1 Realizar diagnóstico institucional	2.2.1 Diseño de la cultura deseada, incluyendo la definición de los atributos culturales distintivos a trabajar.	2.3.1 Diseño de estrategia para la creación del Plan de Pensiones
2.1.2 Diseño del Plan de carrera.	2.2.2 Identificar atributos culturales genéricos que deben ser trabajados	2.3.2 Diseño del Plan de Pensiones
2.1.3 Revisión del Plan de carrera.	2.2.3 Realización de un diagnóstico para identificar las brechas en las percepciones y actitudes de las personas respecto de los atributos culturales (distintivos y genéricos) a trabajar.	2.3.3 Revisión del Plan de Pensiones.
2.1.4 Aprobación de Plan de Carrera	2.2.4 Diseño de intervenciones específicas para promover los atributos genéricos de la cultura institucional.	2.3.4 Aprobación de Plan de Pensiones
2.1.5 Implementación del Plan de Carrera.	2.2.5 Diseño de intervenciones específicas para promover los atributos distintivos de la cultura organizacional.	2.3.5 Implementación del Plan de Pensiones
2.1.6 Evaluación del Plan de Carrera (Estructura del Plan y desempeño de los colaboradores).	2.2.6 Ejecución de programa de intervenciones específicas para promover los atributos genéricos de la cultura institucional.	2.3.6 Evaluación del Plan de Pensiones (Estructura del Plan).
2.1.7 Ajustes al Plan de carrera.	2.2.7 Ejecución de programa de intervenciones específicas para promover los atributos distintivos de la cultura organizacional	2.3.7 Ajustes al Plan de Pensiones.
	2.2.8 Diseño de instrumentos de medición de las percepciones y actitudes de las personas en relación con la nueva cultura institucional.	
	2.2.9 Evaluación periódica del alineamiento de las personas respecto de la nueva cultura institucional.	
	2.2.10 Diseño y ejecución de un programa de intervenciones dirigido al mantenimiento y fortalecimiento continuo de la nueva cultura organizacional.	

Calidad de los servicios y proyección institucional

<p>Consolidar y formalizar –en términos de recursos, procesos, procedimientos, estándares y mediciones – el servicio de rectificación de Actas del Estado Civil, de forma que los avances logrados se mantengan y se superen, se minimicen los errores y el tiempo de proceso, y se tome en cuenta el despliegue del servicio a las dependencias municipales del TSE. Asimismo, crear una plataforma virtual que permita ofrecer en línea los servicios de rectificación de Actas del Estado Civil.</p>	<p>Consolidar y formalizar – en términos de recursos, procesos, procedimientos, estándares y mediciones – los labores del TSE relacionados con el tema contencioso-electoral.</p> <p>Elaborar e implementar un Plan Integral de Comunicación (Interna y externa) que tome en cuenta los diversos medios y plataformas de comunicación y que sea coherente con la visión, la misión y los valores institucionales en términos de su pertinencia y efectividad, que apunte al posicionamiento estratégico del TSE, que apoye la operatividad de la institución y refuerce su cultura institucional.</p>	<p>Desarrollar el Centro de Investigación y Capacitación de Justicia Electoral y Democracia (CICJED) de forma que se posicione como la principal institución a nivel de la región latinoamericana en cuanto a educación e investigación de los temas contencioso-electorales.</p>	<p>Elaborar e implementar el Proyecto "Sede Principal del TSE" con el objetivo de atender y resolver la carencia que tiene el TSE de una sede digna e idónea para las funciones y servicios que ofrece la institución.</p>	<p>Elaborar e implementar un Plan de Despliegue Territorial del TSE, de forma que se garantice que los servicios que ofrece la institución como parte de sus competencias jurisdiccionales lleguen a todos los municipios del país.</p>	<p>Robustecer la plataforma de Tecnología de Información y de Comunicaciones, de forma que la institución cuente con las capacidades y redundancias necesarias para proveer, de manera confiable y sostenible, los servicios que caen dentro de sus competencias jurisdiccionales. Las características de la plataforma de Tecnología de Información y de Comunicaciones apoyarán el Plan de Continuidad Institucional.</p>	<p>Desarrollar la infraestructura de transporte y logística, de forma que la institución cuente con las capacidades y redundancias necesarias para proveer, de manera confiable y sostenible, los servicios que caen dentro de sus competencias jurisdiccionales. Las características de la infraestructura de transporte y logísticas serán coherentes con el Plan de Continuidad Institucional.</p>
<p>3.1.1. Levantar y documentar los procesos y sub procesos. 3.1.2. Estandarizar los procedimientos vinculados a rectificación de actas. 3.1.3. Establecer sistema de medición para la evaluación y monitoreo del cumplimiento de los procedimientos y el logro de los objetivos. 3.1.4. Establecer criterios para la prestación del servicio. 3.1.5. Establecer plan de mejora continua. 3.1.6. Diseñar la plataforma tecnológica para la prestación de servicios de rectificaciones de Actas del Estado Civil. 3.1.7. Comite de Pueba de la Plataforma 3.1.8. Implementar las operaciones de la Plataforma de manera oficial. 3.1.9. Evaluar el desempeño de la Plataforma tecnológica. 3.1.10. Realizar ajuste de Mejora en la Plataforma tecnológica. 3.1.11. Dar mantenimiento y actualizar la Plataforma tecnológica para la prestación de servicios de rectificación de Actas del Estado Civil.</p>	<p>3.2.1. Levantamiento de información (incluyendo los mandatos de las normativas vigentes. 3.2.2. Elaborar matriz de producción. 3.2.3. Documentación de procesos y estandarización de procedimientos. 3.2.4. Construcción de la estructura de medición. 3.2.5. Formalización de la documentación. 3.2.7. Evaluación de cumplimiento.</p> <p>3.3.1. Levantar situación institucional en cuanto a las comunicaciones internas y externas. 3.3.2. Diseñar Plan de Comunicaciones Internas y Externas 3.3.3. Establecer cronograma de desarrollo. 3.3.4. Elaborar presupuesto y plan de financiamiento para la sostenibilidad de Plan de Comunicaciones Internas y Externas 3.3.5. Revisión y Aprobación de Plan de Comunicaciones Internas y Externas 3.3.6. Implementación de Plan de Comunicaciones Internas y Externas 3.3.7. Evaluar el desempeño e impactos posterior a la implementación del Plan de Comunicaciones Internas y Externas 3.3.8. Ajustar y mantener las acciones definidas Plan de Comunicaciones Internas y Externas según corresponda.</p>	<p>3.4.1. Levantar de necesidades de capacitación especializada. 3.4.2. Diseñar la malla curricular de las distintas capacitaciones y sensibilizaciones a impartir. 3.4.3. Establecer cronograma de desarrollo. 3.4.4. Elaborar presupuesto y plan de financiamiento para la sostenibilidad de los proyectos del CICJED. 3.4.5. Desarrollar actividades de capacitación. 3.4.6. Evaluar el desempeño de los impactados o afectados por las capacitaciones. 3.4.7. Establecer directrices y lineamientos de políticas para la realización de investigaciones en casos contenciosos electorales. 3.4.8. Implementar actividades impulsoras de investigaciones (congresos, publicaciones, consultas, documentos de consultas, etc.) 3.4.9. Evaluar el impacto de las capacitaciones, sensibilizaciones e investigaciones relacionadas a temas contenciosos electorales. 3.4.10. Ajustar y mantener malla curricular actualizada y lineamientos para la investigación sobre temas contenciosos.</p>	<p>3.5.1. Realizar levantamiento de personal por área y proyección de crecimiento 3.5.2. Realizar levantamiento de puestos de trabajo por área (estaciones). 3.5.3. Presentar informes de levantamientos de personal por áreas, estaciones de trabajo y proyección de crecimiento. 3.5.4. Establecer los espacios de trabajo requeridos por las direcciones acorde a su personal. 3.5.5. Realizar maqueta de cómo debe estar compuesta y distribuida la infraestructura en TSE. 3.5.6. Someter para fines de Aprobación. 3.5.7. Aprobación de Propuestas. 3.5.8. Implementación del proyecto.</p>	<p>3.6.1. Realizar levantamiento sobre documentación recibida de los municipios de todo el país. 3.6.2. Evaluación de tiempo de respuestas expedientes depositados TSE. 3.6.3. Realizar evaluación de costos operacionales. 3.6.4. Realizar estudio factibilidad económica. 3.6.5. Diseñar Proyecto de Despliegue Territorial del TSE. 3.6.6. Revisión Proyecto de Despliegue Territorial del TSE. 3.6.7. Aprobación Proyecto de Despliegue Territorial del TSE. 3.6.8. Formulación Plan de Inversiones y Sostenibilidad Financiera. 3.6.9. Revisión Plan de Inversiones y Sostenibilidad Financiera. 3.6.10. Aprobación Plan de Sostenibilidad Financiera. 3.6.11. Implementación proyecto de despliegue territorial institucional del TSE evaluación de cumplimiento.</p>	<p>3.7.1. Levantamiento de Equipos Informáticos 3.7.2. Actualizaciones Licenciamientos Operacionales 3.7.3. Proyección de Capacidades Operacionales 3.7.4. Aumento de Capacidades Operacionales 3.7.5. Planes de Backup. 3.7.6. Implementación políticas de Seguridad adecuadas 3.7.7. Plan de actualización y Mantenimiento Preventivo y Correctivo.</p>	<p>3.8.1. Diagnóstico de necesidades de recursos (personas, vehículos, equipos de comunicación, etc.) 3.8.2. Elaboración del Plan de Adecuación Logística. 3.8.3. Definición de la vinculación del plan de adecuación logística con el Plan de Continuidad Institucional. 3.8.4. Presupuesto del Plan de Adecuación Logística 3.8.5. Aprobación del Plan de Adecuación Logística 3.8.6. Ejecución del plan de adecuación logística 3.8.7. Evaluación del plan de adecuación logística.</p>





SEGUIMIENTO

a. El proceso de implementación

El Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional (PEDI):

El Plan Estratégico y de Desarrollo Institucional contiene el marco y los objetivos estratégicos, que constituyen el punto de partida para el direccionamiento institucional. De igual modo, el PEDI identifica las brechas de desarrollo institucional que deben ser cerradas, así como los riesgos que pudieran afectar el cumplimiento de los logros esperados. Por tanto, el PEDI no solo define qué se quiere lograr y qué se hará para conseguirlo, sino que también prepara a la institución ante posibles imprevistos, de forma que se mitiguen los efectos de los mismos en los resultados esperados.



Marco Estratégico Institucional



Objetivos Estratégicos Institucionales



Acciones Estratégicas Institucionales



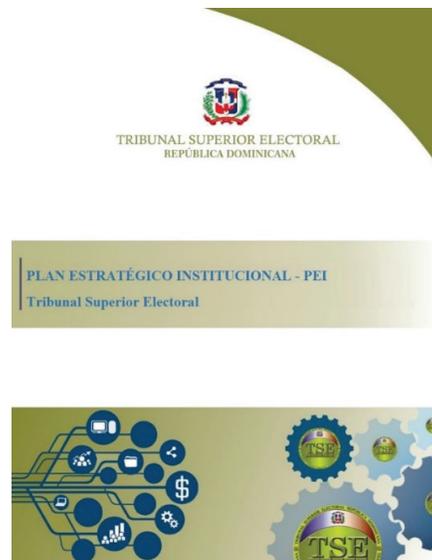
Ruta Estratégica Institucional



Gestión de Riesgos en el PEI



Validación y Aprobación del PEI

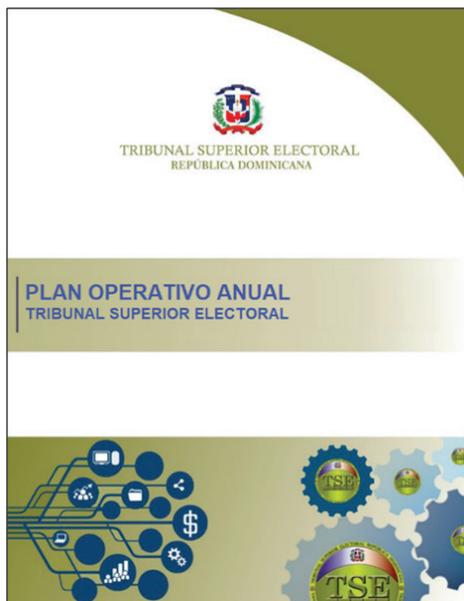


El Plan Operativo Anual (POA):

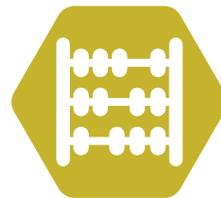
El Plan Operativo Anual recoge, de manera estructurada y ordenada, la planeación de las actividades proyectadas para ejecutar en un año calendario. El POA establece metas de cumplimiento, define los requerimientos mínimos necesarios y el presupuesto requerido para el cumplimiento. El POA está completamente alineado con el PEDI, si bien su enfoque es la operatividad, al punto que permite la construcción de un presupuesto asociado a un nivel de cumplimiento de los resultados esperados.

Esquema básico para el POA:

Con el objeto de ejecutar la planeación, se realiza el despliegue táctico y operativo, con lo cual se lleva la planificación estratégica hasta el nivel operativo. En el nivel estratégico se definen resultados e impactos, mientras que en el operativo se establecen logros y productos. Además, el nivel operativo constituye el ámbito de implementación, y es donde se construye el costeo de las actividades descritas en los planes. De igual modo, el seguimiento al nivel operativo permite verificar el cumplimiento o no de las metas acordadas, lo cual permitirá plantear ajustes a los recursos asignados a las actividades; o bien, a las metas asociadas al producto.



Marco Estratégico
Institucional



Objetivos Estratégicos
Institucionales



Acciones Estratégicas
Institucionales



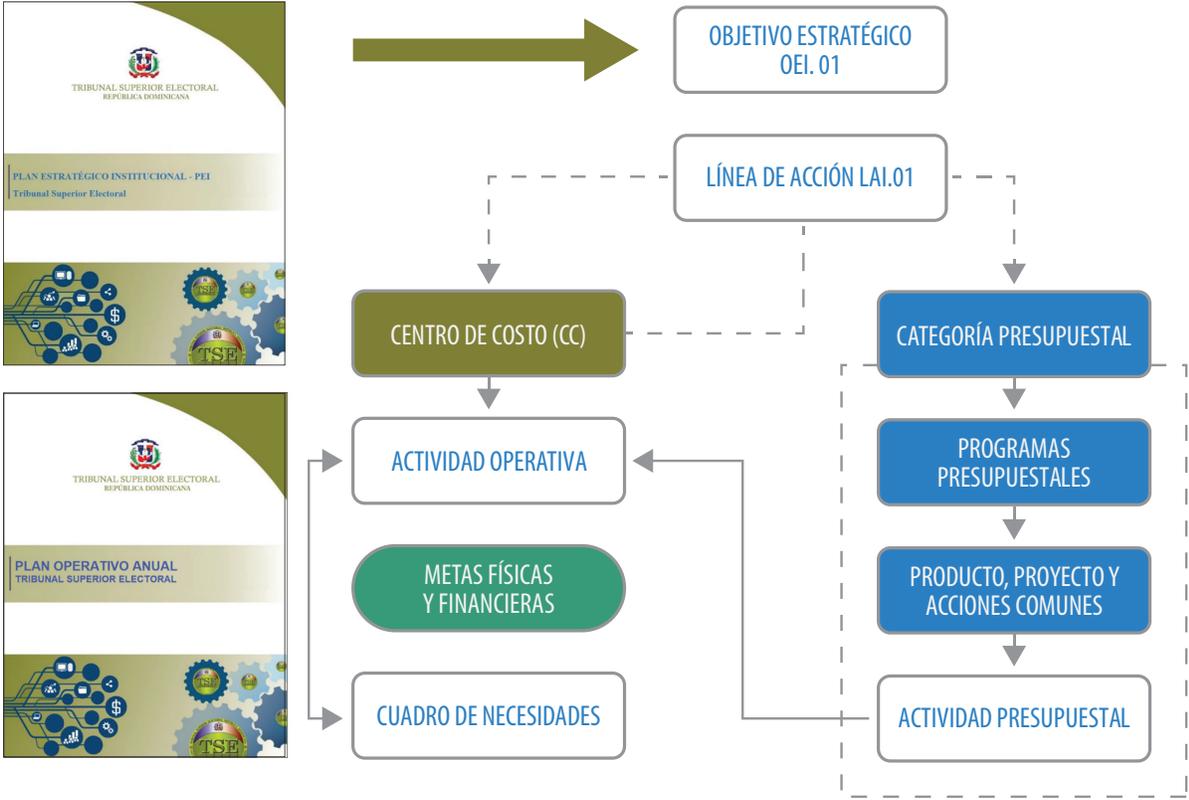
Ruta Estratégica
Institucional



Gestión de Riesgos
en el PEI



Validación y
Aprobación del PEI



b. Indicadores de gestión

El siguiente diagrama muestra la lógica de construcción de indicadores dentro del sistema de planificación del Estado dominicano:



En cuanto a los indicadores para el PEDI, se propone la siguiente estructura:

TABLERO DE INDICADORES MACRO					
EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO ASOCIADO	NOMBRE	NIVEL	MÉTODO DE CALCULO	PERIODO DE EVALUACIÓN
1. Gobernanza y fortalecimiento institucional	1.1 Definición competencias jurisdiccionales	Porcentaje de Normativas que definen las competencias	Primero	$C_j = \frac{\sum F_0}{\sum R_0} \times 100$	Trimestral
		Jurisdiccionales con relación a las necesarias.	Primero	$AC_j = \frac{\sum I}{\sum R_0} \times 100$	Trimestral
	1.2 Estructuración sistemas y subsistemas	Porcentaje de sistemas de gestión mandatorios por Ley implementados.	Primero	$S_g = \frac{\sum IS_g}{\sum R_0 S_g} \times 100$	Trimestral
	1.3 Reglamentos que derivan de Ley Orgánica	Porcentaje de reglamentos establecidos en relación al mandato de la Ley Orgánica.	Primero	$AL_0 = \frac{\sum IL_0}{\sum R_0 L_0} \times 100$	Trimestral
	1.4 Plan Institucional de Sostenibilidad Financiera	Plan Institucional de Sostenibilidad Financiera	Primero	$S_0 = \frac{\sum F_0}{\sum R_0} \times 100$	Trimestral
		Porcentaje de avance Plan Institucional de Sostenibilidad Financiera.	Primero	$AS_0 = \frac{\sum IS_0}{\sum R_0} \times 100$	Trimestral
	1.5 Función Auditoría y Control Interno.	Plan de Auditoría	Primero	$P_A = \frac{\sum F_0}{\sum R_0} \times 100$	Trimestral
		Porcentaje de implementación de la función de Auditoría Interna.	Primero	$AP_A = \frac{\sum}{\sum R_0} \times 100$	Trimestral
		Control Interno	Primero	$C_i = \frac{\sum F_0}{\sum R_0} \times 100$	Trimestral
		Porcentaje de control interno implementado en atención a la ley.	Primero	$AC_i = \frac{\sum I_0}{\sum R_0 C_i} \times 100$	Trimestral
	1.6 Plan de Continuidad Institucional	Plan de Continuidad Institucional	Primero	$C_T = \frac{\sum F_0}{\sum R_0} \times 100$	Trimestral
		Porcentaje de avance del Plan de continuidad.	Primero	$AC_T = \frac{\sum I}{\sum R_0} \times 100$	Trimestral
	1.7 Sistema de Gestión Documental	Porcentaje de implementación sistema de Gestión Documental	Primero	$AD_0 = \frac{\sum I}{\sum R_0 D} \times 100$	Trimestral

	1.8 Código de Ética	Código de Ética	Primero	$C_E = \frac{\sum F_0}{\sum R_Q} \times 100$	Trimestral	
		Porcentaje de Implementación de Código de Ética	Primero	$AC_E = \frac{\sum IC_E}{\sum R_Q} \times 100$	Trimestral	
2. Desarrollo humano y cultura institucional	2.1 Plan de Carrera	Plan de Carrera	Primero	$C_{RR} = \frac{\sum F_0}{\sum R_Q C_R} \times 100$	Trimestral	
		Porcentaje de avance en el plan de carrera.	Primero	$APC_{RR} = \frac{\sum IC_{RR}}{\sum R_Q C_{RR}} \times 100$	Trimestral	
	2.2 Cultura institucional	Plan de cultura institucional.	Primero	$C_U = \frac{\sum F}{\sum R_Q} \times 100$	Trimestral	
		Porcentaje de implementación Plan de Intervención de la cultura institucional.	Primero	$AC_U = \frac{\sum I_0}{\sum R_Q C} \times 100$	Trimestral	
	2.3 Plan de Pensiones	Plan de Pensiones	Primero	$P_P = \frac{\sum F}{\sum R_Q} \times 100$	Trimestral	
		Porcentaje de implementación Plan de Pensiones institucional.	Primero	$AP_P = \frac{\sum I}{\sum R_Q P_P} \times 100$	Trimestral	
	3. Calidad de los servicios y proyección institucional	3.1 Consolidar servicio de rectificación de Actas del Estado Civil	Porcentaje de procesos tema rectificación de Actas del Estado Civil consolidados	Primero	$R_A = \frac{\sum F_0}{\sum R_Q} \times 100$	Trimestral
		3.2 Consolidar procesos tema contencioso-electoral	Porcentaje de procesos tema contencioso-electoral consolidados.	Primero	$P_C = \frac{\sum F_0}{\sum R_Q P_C} \times 100$	Trimestral
3.3 Plan Integral de Comunicación		Plan integral de Comunicaciones.	Primero	$P_{IC} = \frac{\sum F_0}{\sum R_Q} \times 100$	Trimestral	
		Porcentaje de avance del Plan integral de Comunicaciones.	Primero	$AP_{IC} = \frac{\sum I}{\sum P_{IC}} \times 100$	Trimestral	
3.4 Desarrollar el CICJED		Porcentaje de implementación del Desarrollo de CICJED	Primero	$R_3 = \frac{\sum F_0}{\sum R_Q} \times 100$	Trimestral	

3.5 Proyecto "Sede Principal TSE"	Proyecto "Sede Principal TSE"	Primero	$S_p = \frac{\sum F_o}{\sum R_o} \times 100$	Trimestral
	Porcentaje de desarrollo de Proyecto "Sede Principal TSE"	Primero	$AS_p = \frac{\sum I}{\sum R_o S_p} \times 100$	Trimestral
3.6 Plan de Despliegue Territorial	Plan de Despliegue Territorial	Primero	$P_D = \frac{\sum F_o}{\sum R_o} \times 100$	Trimestral
	Porcentaje de avance en el Plan de Despliegue territorial.	Primero	$AP_D = \frac{\sum I}{\sum R_o} \times 100$	Trimestral
3.7 Plataforma de Tecnología de Información y Comunicaciones.	Porcentaje de implementación de la reestructuración de la Plataforma Tecnología de Información y Comunicaciones.	Primero	$P_T = \frac{\sum I}{\sum R_o P_T} \times 100$	Trimestral
3.8 Infraestructura de Transporte y Logística	Porcentaje de implementación del plan de infraestructura de transporte y logística.	Primero	$T_L = \frac{\sum F_o}{\sum R_o} \times 100$	Trimestral

Variable	DESCRIPCIÓN	Variable	DESCRIPCIÓN	Variable	DESCRIPCIÓN
A	AVANCE	FO	FORMULACIÓN	R3	Desarrollo del CICJED
CE	CÓDIGO DE ÉTICA	I	IMPLEMENTACIÓN / IMPLEMENTADOS	RA	Proceso de Rectificación de Actas de Estado Civil
CI	CONTROL INTERNO / PLAN DE CONTROL INTERNO	LO	LEY ORGÁNICA / REGLAMENTO LEY ORGÁNICA	R	REGLAMENTO
CJ	COMPETENCIA JURISDICCIONAL	PA	PLAN DE AUDITORIA	RQ	REQUERIDO / REQUERIDO POR LEY
CRR	CARRERA	Pc	Proceso Contencioso Electoral	SG	SISTEMA DE GESTIÓN
CT	CONTINUIDAD INSTITUCIONAL / PLAN DE CONTINUIDAD INSTITUCIONAL	PD	Plan de Despliegue Territorial	SO	SOSTENIBILIDAD FINANCIERA / PLAN DE SOSTENIBILIDAD FINANCIERA
CU	CULTURA INSTITUCIONAL	Pic	Plan Integral de Comunicación	Sp	Proyecto Sede Principal TSE
DO	SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL	Pp	Plan de Pensiones Institucional	TL	Infraestructura de Transporte y Logística
		PT	Adecuación Plataforma Tecnológica		





PRIORIZACIÓN DE LOS OBJETIVOS

Los objetivos estratégicos fueron priorizados por el Pleno del TSE. La siguiente tabla muestra el resultado de esta priorización, tanto en base al promedio simple de los valores asignados como en base a la moda de los mismos.

No. EDT	Eje Estratégico/Objetivo Estratégico	PRIORIDAD (1 AL 3)	
		PROMEDIO	MODA
1.0	Gobernanza y fortalecimiento institucional		
1.1	Lograr la definición – con las instancias correspondientes y de manera taxativa – de las competencias jurisdiccionales del TSE.	1.67	1
1.2	Robustecerla estructuración de todos los sistemas y subsistemas de la institución, de forma que cada área funcional cuente con políticas, procesos y procedimientos definidos, implementados y en consonancia con todo el esquema normativo institucional; asegurando que se toma en cuenta la perspectiva de género en las políticas, los procesos y los procedimientos y haciendo énfasis en el fortalecimiento y el mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad.	2.00	2
1.3	Revisar y, en los casos que sea necesario, actualizar y/o completar los reglamentos que se derivan de la Ley Orgánica de la Institución. Asimismo, establecer formalmente las políticas institucionales que se consideren necesarias para apuntalar el cumplimiento de los reglamentos.	1.67	2
1.4	Elaborar e implementar un Plan Institucional de Sostenibilidad Financiera que aborde, al menos, los siguientes aspectos: Necesidades de recursos financieros del TSE tanto para su operatividad como para su desarrollo institucional, diseño e implementación de una estrategia de vinculación interinstitucional a nivel internacional y multilateral para apoyar la atención a estas necesidades.	1.50	2
1.5	Formalizar y fortalecer la función Auditoría y Control Interno, de forma que se garantice el cumplimiento de toda la normativa institucional, comenzando con el cumplimiento de la Ley Orgánica de la Institución y sus aspectos que particularizan al TSE respecto de otras instancias del Estado. El alcance del cumplimiento debe abarcar las políticas institucionales, políticas, procedimientos y todo el esquema de mediciones e indicadores de seguimiento.	1.33	1
1.6	Elaborar e implementar un Plan de Continuidad Institucional, que garantice la integridad institucional ante todo tipo de contingencias, incidentes y accidentes. El Plan de Continuidad Institucional debe proteger al TSE, a sus recursos humanos, a sus activos tangibles e intangibles (datos, plataforma tecnológica, etc.) y a sus capacidades institucionales frente a sismos, huracanes, incendios, crisis sociales y políticas, fallos tecnológicos o de infraestructura, entre otros.	2.66	3
1.7	Diseñar e implementar un Sistema de Gestión Documental que cumpla con estándares internacionales en cuanto a su organización y a la garantía de preservación y accesibilidad. El Sistema de Gestión Documental guardará estrecha vinculación y coherencia con el Sistema de Gestión de Calidad y con el Plan de Continuidad Institucional.	2.66	3

1.8	Elaborar e implementar un Código de Ética que refleje los valores institucionales y se convierta en guía viva y práctica para el comportamiento de las personas que conforman el TSE.	2.17	2
2.0	Desarrollo humano y cultura institucional		
2.1	Elaborar e implementar un Plan de Carrera que tome en cuenta tanto las necesidades actuales y futuras de la institución como el desarrollo humano integral de las personas que conforman el TSE, con énfasis en la construcción de capacidades y competencias en las personas. El Plan de Carrera debe contribuir a que el TSE alcance niveles verificables de excelencia institucional y, a la vez, se convierta en uno de los mejores lugares para trabajar en la República Dominicana.	1.33	1
2.2	Diseñar la cultura institucional del TSE, garantizando que cuente con atributos que sean coherentes con los valores institucionales. Diseñar e implementar un programa de intervenciones que permita instaurar y mantener la nueva cultura institucional.	1.83	2
2.3	Establecer un Plan de Pensiones Institucional, considerando las estipulaciones de Ley para tales fines, sin menoscabo de la naturaleza de órgano extrapoder del TSE. El Plan de Pensiones debe considerar las características propias de la institución, así como las de la carrera administrativa en el TSE, la cual no es necesariamente compatible con todos los ámbitos del sector público. El Plan de Pensiones debe ser flexible en cuanto a su compatibilidad respecto de otros sistemas de pensiones, de forma que permita procesos de transferencia, resultados de concertación de acuerdos.	1.17	1
3.0	Calidad de los servicios y proyección institucional		
3.1	Consolidar y formalizar – en términos de recursos, procesos, procedimientos, estándares y mediciones – el servicio de rectificación de Actas del Estado Civil, de forma que los avances logrados se mantengan y se superen, se minimicen los errores y el tiempo de proceso, y se tome en cuenta el despliegue del servicio a las dependencias municipales del TSE. Asimismo, crear una plataforma virtual que permita ofrecer en línea los servicios de rectificación de Actas del Estado Civil.	1.83	2
3.2	Consolidar y formalizar – en términos de recursos, procesos, procedimientos, estándares y mediciones – las labores del TSE relacionadas con el tema contencioso-electoral.	1.83	2
3.3	Elaborar e implementar un Plan Integral de Comunicación (interna y externa) que tome en cuenta los diversos medios y plataformas de comunicación y que sea coherente con la visión, la misión y los valores institucionales en términos de su pertinencia y efectividad, que apunte el posicionamiento estratégico del TSE, que apoye la operatividad de la institución y refuerce su cultura institucional.	2.50	3
3.4	Desarrollar el Centro de Investigación y Capacitación de Justicia Electoral y Democracia (CICJED) de forma que se posicione como la principal institución a nivel de la región Latinoamericana en cuanto a educación e investigación de los temas contencioso-electorales.	3.00	3
3.5	Elaborar e implementar el Proyecto “Sede Principal del TSE”, con el objetivo de atender y resolver la carencia que tiene el TSE de una sede digna e idónea para las funciones y servicios que ofrece la institución.	1.33	1
3.6	Elaborar e implementar un Plan de Despliegue Territorial del TSE, de forma que se garantice que los servicios que ofrece la institución como parte de sus competencias jurisdiccionales lleguen a todos los municipios del país.	2.17	2
3.7	Robustecer la plataforma de Tecnología de Información y de Comunicaciones, de forma que la institución cuente con las capacidades y redundancias necesarias para proveer, de manera confiable y sostenible, los servicios que caen dentro de sus competencias jurisdiccionales. Las características de la plataforma de Tecnología de Información y de Comunicaciones apoyarán el Plan de Continuidad Institucional.	1.83	2

3.8	Desarrollar la infraestructura de transporte y logística, de forma que la institución cuente con las capacidades y redundancias necesarias para proveer, de manera confiable y sostenible, los servicios que caen dentro de sus competencias jurisdiccionales. Las características de la infraestructura de transporte y logística serán coherentes con el Plan de Continuidad Institucional.	2.83	3
-----	---	------	---

Cronograma

Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin
Gobernanza y fortalecimiento institucional	780 días	lun 3/1/22	sab 30/12/26
Lograr la definición – con las instancias correspondientes y de manera taxativa – de las competencias jurisdiccionales del TSE.	240 días	Lun 3/1/22	Jue 30/12/26
Elaboración del plan de trabajo, programación de las consultas y discusiones.			
Ejecución del programa de consultas y discusiones.			
Elaboración del documento base			
Socialización y validación del documento base entre TSE, JCE, SCJ y TC.			
Ajuste del documento base.			
Aprobación del documento definitivo			
Publicación del documento definitivo			
Celebración de eventos de difusión del documento definitivo			
Robustecer la estructuración de todos los sistemas y sub-sistemas de la institución, de forma que cada área funcional cuente con políticas, procesos y procedimientos definidos, implementados y en consonancia con todo el esquema normativo institucional.	600 días	lun 3/1/22	vie 30/12/26
Actualizar calendario de intervenciones			
Completar intervención en Área Contenciosa			
Completar intervención en Área Rectificaciones			
Completar intervención en Área Secretaría General			
Completar intervención en Área Recursos Humanos			
Completar intervención en Área Compras			
Completar intervención en Área Administrativa			
Completar intervención en Área Tecnología de Información			
Completar intervención en Área Planificación			
Iniciar y completar intervención en Área Financiera			
Iniciar y completar intervención en Área Auditoría			
Iniciar y completar intervención en Área Legal			
Iniciar y completar intervención en Área Género			
Iniciar y completar intervención en Área Partidos Políticos			
Iniciar y completar intervención en Área Relaciones Internacionales			
Iniciar y completar intervención en Área Publicaciones			

Iniciar y completar intervención en Área Transparencia			
Iniciar y completar intervención en Área CIJED			
Estructuración del Manual-Instructivo del Sistema de Gestión de Calidad			
Aprobación del Manual-Instructivo del Sistema de Gestión de Calidad			
Revisar y, en los casos que sea necesario, actualizar y/o completar los reglamentos que se derivan de la Ley Orgánica de la Institución. Asimismo, establecer formalmente las políticas institucionales que se consideren necesarias para apuntalar el cumplimiento.	420 días	lun 3/1/22	vie 30/12/26
Identificación de todos los reglamentos que se derivan de la Ley Orgánica del TSE.			
Elaboración de todos los reglamentos que se derivan de la Ley Orgánica del TSE.			
Aprobación de los reglamentos elaborados.			
Publicación de los reglamentos elaborados.			
Elaborar e implementar un Plan Institucional de Sostenibilidad Financiera que aborde, al menos, los siguientes aspectos: Necesidades de recursos financieros del TSE tanto para su operatividad como para su desarrollo institucional, diseño e implementación	420 días	lun 3/1/22	vie 30/12/26
Determinación de necesidades financieras integrales.			
Identificación de fuentes alternativas de recursos.			
Diseño de estrategias de vinculación con instituciones que pueden ser fuentes alternativas de recursos.			
Aprobación del Plan Institucional de Sostenibilidad Financiera.			
Implementación de estrategias de vinculación con instituciones que pueden ser fuentes alternativas de recursos.			
Seguimiento a estrategias de vinculación con instituciones que pueden ser fuentes alternativas de recursos.			
Formalizar y fortalecer la función Auditoría y Control Interno, de forma que se garantice el cumplimiento de toda la normativa institucional, comenzando con el cumplimiento de la Ley Orgánica de la Institución y sus aspectos que particularizan al TSE	780 días	lun 3/1/22	sab 30/12/26
Realizar diagnóstico institucional Plan Auditoría.			
Realizar diagnóstico institucional Plan Control Interno.			
Diseño del Plan Auditoría.			
Diseño del Plan Control Interno.			
Revisión del Plan Auditoría.			
Revisión del Plan Control Interno.			
Aprobación Plan Auditoría			
Aprobación Plan Control Interno.			
Implementación Plan Auditoría			
Implementación Plan Control Interno.			
Evaluación del Plan Auditoría			

Evaluación del Plan Control Interno.			
Ajustes o mejoras al Plan Auditoría			
Ajustes o mejoras al Plan Control Interno.			
Elaborar e implementar un Plan de Continuidad Institucional, que garantice la integridad institucional ante todo tipo de contingencias, incidentes y accidentes. El Plan de Continuidad Institucional debe proteger al TSE, a sus recursos humanos, a sus activos tangibles e intangibles (datos, plataforma tecnológica, etc.) y a sus capacidades institucionales frente a sismos, huracanes, incendios, crisis sociales y políticas, fallos tecnológicos o de infraestructura, entre otros.	420 días	lun 3/1/22	vie 30/12/26
Elaboración de planes y protocolos de protección a las personas.			
Elaboración de planes y protocolos de protección de la información del TSE			
Elaboración de planes y protocolos de protección de la plataforma tecnológica			
Elaboración de planes y protocolos de protección de la infraestructura física			
Estructuración del Plan de Continuidad Institucional			
Aprobación del Plan de Continuidad Institucional			
Implementación del Plan de Continuidad Institucional			
Evaluación y seguimiento del Plan de Continuidad Institucional			
Diseñar e implementar un Sistema de Gestión Documental que cumpla con estándares internacionales en cuanto a su organización y a la garantía de preservación y accesibilidad. El Sistema de Gestión Documental guardará estrecha vinculación y coherencia con e	780 días	lun 3/1/22	sab 30/12/26
Identificación de estándares y características del Sistema de Gestión Documental.			
Diseño del Sistema de Gestión Documental.			
Adquisición y/o implementación de soluciones de tecnología de información.			
Definición de la vinculación del Sistema de Gestión Documental con el Sistema de gestión de Calidad y el Plan de Continuidad Institucional			
Puerta en marcha del Sistema de Gestión Documental.			
Seguimiento al funcionamiento del Sistema de Gestión Documental.			
Elaborar e implementar un Código de Ética que refleje los valores institucionales y se convierta en guía viva y práctica para el comportamiento de las personas que conforman el TSE.	420 días	lun 3/1/22	vie 30/12/26
Investigación acerca de las mejores prácticas en cuanto a códigos de ética en instituciones análogas al TSE.			
Realización de consultas con expertos en ética, ontología y filosofía respecto del marco conceptual del Código de Ética.			
Redacción de un borrador de Código de Ética.			
Socialización del borrador de Código de Ética.			
Ajustes y aprobación del Código de Ética.			

Implementación del Código de Ética, incluyendo la instauración de las instancias para su gobierno, gestión y seguimiento.			
Seguimiento a la implementación del Código de Ética.			
Desarrollo humano y cultura institucional	780 días	lun 3/1/22	sab 30/12/26
Elaborar e implementar un Plan de Carrera que tome en cuenta tanto las necesidades actuales y futuras de la institución como el desarrollo humano integral de las personas que conforman el TSE, con énfasis en la construcción de capacidades y competencias en las personas.	780 días	lun 3/1/22	sab 30/12/26
Realizar diagnóstico institucional			
Diseño del Plan de carrera.			
Revisión del Plan de carrera.			
Aprobación de Plan de Carrera			
Implementación del Plan de Carrera.			
Evaluación del Plan de Carrera (Estructura del Plan y desempeño de los colaboradores).			
Ajustes al Plan de carrera.			
Diseñar la cultura institucional del TSE, garantizando que cuente con atributos que sean coherentes con los valores institucionales. Diseñar e implementar un programa de intervenciones que permita instaurar y mantener la nueva cultura institucional.	780 días	lun 3/1/22	sab 30/12/26
Diseño de la cultura deseada, incluyendo la definición de los atributos culturales distintivos a trabajar.			
Identificar atributos culturales genéricos que deben ser trabajados			
Realización de un diagnóstico para identificar las brechas en las percepciones y actitudes de las personas respecto de los atributos culturales (distintivos y genéricos) a trabajar.			
Diseño de intervenciones específicas para promover los atributos genéricos de la cultura institucional.			
Diseño de intervenciones específicas para promover los atributos distintivos de la cultura organizacional.			
Ejecución de programa de intervenciones específicas para promover los atributos genéricos de la cultura institucional.			
Ejecución de programa de intervenciones específicas para promover los atributos distintivos de la cultura organizacional			
Diseño de instrumentos de medición de las percepciones y actitudes de las personas en relación con la nueva cultura institucional.			
Evaluación periódica del alineamiento de las personas respecto de la nueva cultura institucional.			
Diseño y ejecución de un programa de intervenciones dirigido al mantenimiento y fortalecimiento continuo de la nueva cultura organizacional.			

Establecer un Plan de Pensiones considerando las estipulaciones de Ley para tales fines. El Plan de Pensiones debe considerar las características propias de la institución, así como las de la carrera administrativa en el TSE, la cual no es necesariamente compatible con todos los ámbitos del sector público. El Plan de Pensiones debe ser flexible en cuanto a su compatibilidad respecto de otros sistemas de pensiones, de forma que permita procesos de transferencia, previo acuerdos.	600días	lun 3/1/22	sab 30/06/23
Diseño de estrategia para la creación del Plan de Pensiones			
Diseño del Plan de Pensiones			
Revisión del Plan de Pensiones.			
Aprobación de Plan de Pensiones			
Implementación del Plan de Pensiones			
Evaluación del Plan de Pensiones (Estructura del Plan).			
Ajustes al Plan de Pensiones.			
Calidad de los servicios y proyección institucional	780 días	lun 3/1/22	sab 30/12/26
Consolidar y formalizar – en términos de recursos, procesos, procedimientos, estándares y mediciones – el servicio de rectificación de Actas del Estado Civil, de forma que los avances logrados se mantengan y se superen, se minimicen los errores y el tiempo.	780 días	lun 3/1/22	sab 30/12/26
Levantar y documentar los procesos y sub procesos.			
Estandarizar los procedimientos vinculados a rectificación de actas.			
Establecer sistema de medición para la evaluación y monitoreo del cumplimiento de los procedimientos y el logro de los objetivos.			
Establecer criterios para la prestación del servicio.			
Establecer plan de mejora continua.			
Diseñar la plataforma tecnológica para la prestación de servicios de rectificaciones de Actas del Estado Civil.			
Corrida de Prueba de la Plataforma			
Implementar las operaciones de la Plataforma de manera oficial.			
Evaluar el desempeño de la Plataforma tecnológica.			
Realizar ajuste de Mejora en la Plataforma tecnológica.			
Dar mantenimiento y actualizar la Plataforma tecnológica para la prestación de servicios de rectificación de Actas del Estado Civil.			
Consolidar y formalizar – en términos de recursos, procesos, procedimientos, estándares y mediciones – las labores del TSE relacionadas con el tema contencioso-electoral.	780 días	lun 3/1/22	sab 30/12/26
Levantamiento de información (incluyendo los mandatos de las normativas vigentes.			
Elaborar matriz de producción.			
Documentación de procesos y estandarización de procedimientos.			

Construcción de la estructura de medición.			
Formalización de la documentación.			
Aprobación de la documentación.			
Evaluación de cumplimiento.			
Elaborar e implementar un Plan Integral de Comunicación (interna y externa) que tome en cuenta los diversos medios y plataformas de comunicación y que sea coherente con la visión, la misión y los valores institucionales en términos de su pertinencia y efe	780 días	lun 3/1/22	sab 30/12/26
Levantar situación institucional en cuanto a las comunicaciones internas y externas.	780 días	lun 3/1/22	sab 30/12/26
Diseñar Plan de Comunicaciones Internas y Externas			
Establecer cronograma de desarrollo.			
Elaborar presupuesto y plan de financiamiento para la sostenibilidad de Plan de Comunicaciones Internas y Externas			
Revisión y Aprobación de Plan de Comunicaciones Internas y Externas			
Implementación de Plan de Comunicaciones Internas y Externas			
Evaluar el desempeño e impactos posterior a la implementación del Plan de Comunicaciones Internas y Externas			
Ajustar y mantener las acciones definidas Plan de Comunicaciones Internas y Externas según corresponda.			
Desarrollar el Centro de Investigación y Capacitación de Justicia Electoral y Democracia (CICJED) de forma que se posicione como la principal institución a nivel de la región Latinoamericana en cuanto a educación e investigación de los temas contencioso-e			
Levantar de necesidades de capacitación especializada.			
Diseñar la malla curricular de las distintas capacitaciones y sensibilizaciones a impartir.			
Establecer cronograma de desarrollo.			
Elaborar presupuesto y plan de financiamiento para la sostenibilidad de los proyectos del CICJED.			
Desarrollar actividades de capacitación.			
Evaluar el desempeño de los impactados o afectados por las capacitaciones.			
Establecer directrices y lineamientos de políticas para la realización de investigaciones en casos contenciosos electorales.			
Implementar actividades impulsoras de investigaciones. (concursos, publicaciones, consultas, documentos de consultas, etc.)			
Evaluar el impacto de las capacitaciones, sensibilizaciones e investigaciones relacionadas a temas contenciosos electorales.			
Ajustar y mantener malla curricular actualizada y lineamientos para la investigación sobre temas contenciosos.			

<p>Elaborar e implementar el Proyecto “Sede Principal del TSE”, con el objetivo de atender y resolver la carencia que tiene el TSE de una sede digna e idónea para las funciones y servicios que ofrece la institución.</p>	<p>780 días</p>	<p>lun 3/1/22</p>	<p>sab 30/12/26</p>
<p>Realizar levantamiento de personal por área y proyección de crecimiento</p>			
<p>Realizar levantamiento de puestos de trabajo por área (estaciones).</p>			
<p>Presentar informes de levantamientos de personal por áreas, estaciones de trabajo y proyección de crecimiento.</p>			
<p>Establecer los espacios de trabajo requeridos por las direcciones acorde a su personal.</p>			
<p>Realizar maqueta de cómo debe estar compuesta y distribuida la infraestructura en TSE.</p>			
<p>Someter para fines de Aprobación.</p>			
<p>Aprobación de Propuestas.</p>			
<p>Implementación del proyecto.</p>			
<p>Elaborar e implementar un Plan de Despliegue Territorial del TSE, de forma que se garantice que los servicios que ofrece la institución como parte de sus competencias jurisdiccionales lleguen a todos los municipios del país.</p>	<p>780 días</p>	<p>lun 3/1/22</p>	<p>sab 30/12/26</p>
<p>Realizar levantamiento sobre documentación recibida de los municipios de todo el país.</p>			
<p>Evaluación de tiempo de respuestas expedientes depositados TSE.</p>			
<p>Realizar evaluación de costos operacionales.</p>			
<p>Realizar estudio factibilidad económica.</p>			
<p>Diseñar Proyecto de Despliegue Territorial del TSE.</p>			
<p>Revisión Proyecto de Despliegue Territorial del TSE.</p>			
<p>Aprobación Proyecto de Despliegue Territorial del TSE.</p>			
<p>Formulación Plan de Inversiones y Sostenibilidad Financiera.</p>			
<p>Revisión Plan de Inversiones y Sostenibilidad Financiera.</p>			
<p>Aprobación Plan de Sostenibilidad Financiera.</p>			
<p>Implementación proyecto de despliegue territorial institucional del TSE evaluación de cumplimiento.</p>			
<p>Robustecer la plataforma de Tecnología de Información y de Comunicaciones, de forma que la institución cuente con las capacidades y redundancias necesarias para proveer, de manera confiable y sostenible, los servicios que caen dentro de sus competencias jurisdiccionales.</p>	<p>780 días</p>	<p>lun 3/1/22</p>	<p>sab 30/12/26</p>
<p>Levantamiento de Equipos Informáticos</p>			
<p>Actualizaciones Licenciamientos</p>			
<p>Proyección de Capacidades Operacionales</p>			
<p>Aumento de Capacidades Operacionales</p>			
<p>Planes de Backup.</p>			
<p>Implementación políticas de Seguridad adecuadas</p>			

Plan de actualización y Mantenimiento Preventivo y Correctivo.			
Desarrollar la infraestructura de transporte y logística, de forma que la institución cuente con las capacidades y redundancias necesarias para proveer, de manera confiable y sostenible, los servicios que caen dentro de sus competencias jurisdiccionales.	780 días	lun 3/1/22	sab 30/12/26
Diagnóstico de necesidades de recursos (personas, vehículos, equipos de comunicación, etc.)			
Elaboración del Plan de Adecuación Logística.			
Definición de la vinculación del plan de adecuación logística con el Plan de Continuidad Institucional.			
Presupuesto del Plan de Adecuación Logística.			
Aprobación del Plan de Adecuación Logística.			
Ejecución del plan de adecuación logística.			
Evaluación del plan de adecuación logística.			



GLOSARIO DE TÉRMINOS

Actividad: Acción o series de acciones emprendidas para producir los resultados inmediatos planeados.

Administración de Riesgos: el área o proceso al cual se asocia el riesgo identificado deberá aplicar acciones preventivas o correctivas según aplique para reducir el impacto de la materialización del riesgo.

Agrupaciones Políticas: Las agrupaciones políticas son de alcance local, cuyo ámbito puede ser de carácter provincial y municipal o del Distrito Nacional. En el caso de las agrupaciones políticas provinciales, estas pueden presentar candidaturas municipales en todos los municipios de la provincia. Las agrupaciones políticas provinciales, además de presentar candidaturas congresuales podrán presentar candidaturas municipales, en todos los municipios de la provincia. Estas agrupaciones políticas tienen los mismos objetivos señalados para los partidos políticos en el numeral 1) de este artículo, en el artículo 10 de esta ley y estarán igualmente sujetas a la Constitución y las leyes.

Alineación Estratégica vincula el trabajo diario de empleados, gerentes o funcionarios con los objetivos del nivel superior de su organización, con el objeto de lograr de la visión de su institución. Esta permite que las organizaciones orienten sus acciones hacia un solo frente, lo que contribuye a que exista coherencia en la toma de decisiones y prioridades entre las diferentes áreas de la organización.

Análisis: Acción de dividir una cosa o problema en tantas partes como sea posible, para reconocer la naturaleza de las partes, las relaciones entre éstas y obtener conclusiones objetivas del todo.

Análisis FODA: Herramienta de estudio diseñada para comprender de la situación de una institución, analizando sus características en su contexto interno y externo, en una matriz cuadrada.

Análisis FODA A + R: Análisis FODA complementado con el análisis de dos variables adicionales, identificadas como asuntos y riesgos.

Despliegue de planeación: Desglose del direccionamiento estratégico con descenso al nivel operativo, permitiendo alinear las actividades de las áreas a los objetivos estratégicos institucionales.

Diagnóstico: Análisis organizado de una realidad a los efectos de identificar y priorizar los problemas que se nos plantean, sus causas y consecuencias.

Diagnóstico Institucional – Organizacional: Es la evaluación de una entidad en términos de sus capacidades, sistemas, estructura y políticas, y con relación a su contexto externo que le permite el logro de sus objetivos.

Estructura organizacional: Sistema utilizado para definir una jerarquía dentro de una organización. Identifica cada puesto, su función y dónde se reporta dentro de la organización y está reflejado en su organigrama o representación gráfica.

Indicador: Herramienta de medición que levanta información específica, observable y medible sobre el desarrollo de un proceso que sirve para conocer o valorar las características y la intensidad de un hecho o para determinar su evolución futura hacia el logro de un resultado específico.

Indicador de Impacto: Herramienta de medición que permite cuantificar y evaluar cómo se ha afectado la satisfacción de los usuarios.

Indicador de Producto: Herramienta de medición que permite cuantificar el grado de cumplimiento, valorando la acción por parte de los actores sobre parámetros previamente definidos y las características que posee el producto brindado en relación lo previamente establecido.

Indicador de resultado: Herramienta de medición que permite cuantificar el grado de éxito y seguimiento de la actividad una vez que ha concluido.

Línea de acción: Orientación de diferentes actividades relacionadas con un campo de acción, de forma tal que se pueda garantizar la integración, articulación y continuidad de esfuerzos; de manera ordenada, coherente y sistemática.

Metodología: La metodología reflexiona sobre los métodos y técnicas tomando en cuenta aspectos políticos, filosóficos y éticos sobre el desarrollo. Diferentes conceptos de desarrollo suponen diferentes metodologías. La metodología refleja el concepto ideológico y orienta la selección de métodos y técnicas para lograr los objetivos inscriptos en cada concepto de desarrollo.

Movimientos Políticos: Los movimientos políticos son de alcance local y un ámbito de carácter municipal, incluyendo los distritos municipales que les correspondan y el Distrito Nacional. Los movimientos políticos pueden presentar candidaturas en un municipio, sus distritos y en el Distrito Nacional. Estos movimientos tienen los mismos objetivos señalados en el numeral 1) de este artículo y en el artículo 10 de esta ley y están igualmente sujetos a la Constitución y las leyes.

Norma: Precepto que debe cumplirse por estar establecido. Regla, criterio o manera para hacer una cosa. Modo habitual de proceder.

Normativa: Conjunto de normas.

Organigrama: Es un esquema gráfico en el que se indican las relaciones de las distintas funciones entre sí y con respecto a los distintos niveles de la estructura de la organización.

Partidos Políticos: Los partidos políticos son aquellas asociaciones organizadas conforme a la Constitución y las leyes, y su alcance será de carácter nacional, es decir con presencia y representación en todo el territorio nacional; tienen derecho a presentar candidaturas en todos los niveles de elección y en todas las demarcaciones incluyendo las del exterior.

Plan de Mitigación de Riesgos, es un instrumento en el que se plasman los riesgos identificados y se definen acciones para mitigar el riesgo, reduciendo o eliminando los efectos del impacto de ocurrencia o materialización del mismo, estas acciones pueden indicar una transferencia, administración o eliminación del riesgo.

Plan de Seguimiento, es un instrumento que define indicadores de 1er. Nivel para medir el cumplimiento de los objetivos Estratégicos del Plan Estratégico e indicadores de 2do. Nivel para medir el cumplimiento del Plan operativo, estos a su vez alimentan los indicadores de 1er. Nivel.

Plan Estratégico Institucional (PEI), es el documento donde se plasma el direccionamiento institucional, es decir es un instrumento de orientación de la gestión institucional, formulado con un alcance plurianual, con enfoque a mejorar y transparentar los procesos de la institución, es el punto de partida para los Planes Operativos. Puede abarcar de 3 a 5 años.

Plan Operativo Anual (POA), es el documento donde se plasma las actividades que se ejecutaran desde las áreas en un año, con la finalidad de cumplir con los lineamientos del Plan Estratégico Institucional, este define los requerimientos de recursos, responsables, tiempo de ejecución.

Debe abarcar 1 año, estar aprobado a 30 de septiembre del año anterior a su vigencia e iniciar su ejecución el 1 de enero del año al que corresponda.

Políticas institucionales: Decisión escrita que se establece como una guía, para los colaboradores de la institución, sobre los límites dentro de los cuales pueden operar en distintos asuntos. Es decir, proporciona un marco de acción lógico y consistente.

Proceso: Conjunto de pasos secuenciales dispuestos con algún tipo de lógica que se enfoca en lograr algún resultado específico. También se define como el conjunto de actividades que, usando insumos de entrada, agrega valor al producto final.

Transferencia de Riesgo: se transfiere un riesgo cuando se identifican mayor impacto en un área o proceso, pero su origen está en otra área o proceso y por tanto la acción de mitigación es más efectiva en su lugar de origen.





